



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION EDUCACIÓN BÁSICA

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 1° a 7° año de Educación General Básica de los centros educativos “Dr. Antonio Trujillo” y “Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez” de la parroquia Tacamoros, cantón Sozoranga, provincia de Loja en el año lectivo 2013 – 2014

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Jumbo Jumbo, Silvia de Jesús

TUTORA: Cevallos Carrión, Purificación Esterfilia, Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO CARIAMANGA

2014

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Doctora

Purificación Esterfilia Cevallos Carrión.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje” realizado por Jumbo Jumbo Silvia de Jesús ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Julio del 2014

F).....

Tutora de trabajo de fin de titulación.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Jumbo Jumbo Silvia de Jesús declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje” Estudio realizado en los centros educativos “Dr. Antonio Trujillo” y “Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”, periodo lectivo 2013 – 2014 de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo Doctora Esterfilia Cevallos Carrión directora 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 investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

F:.....

Autora: Jumbo Jumbo Silvia de Jesús

Cédula. 1104746902

DEDICATORIA

La concepción de este proyecto está dedicada primeramente a Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud, ser el manantial de vida y darme lo necesario para seguir adelante día a día para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mi madre por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor. A mi padre por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan y que me ha infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante y por su amor.

A mi hija Ericka Andrade que es la proyección de mi vida por estar junto a mí.

A mis hermanas porque de ellas aprendí aciertos y momentos difíciles y a todos aquellos que ayudaron directa o indirectamente a realizar este documento.

A mis maestras/os por su gran apoyo y motivación para la culminación de mis estudios profesionales, por su apoyo ofrecido en este trabajo, por haberme transmitido los conocimientos obtenidos y haberme llevado paso a paso en el aprendizaje.

A mis compañeras/os de trabajo que con muestras de aliento y consejos permitieron que yo siga adelante y no decaiga y así alcance y cumpla mis metas propuestas.

SILVIA DE JESÚS JUMBO JUMBO

AGRADECIMIENTO

La elaboración de este documento es fruto del esfuerzo incondicional de diversas personas comprometidas con la educación, en lo que deseo manifestar mi agradecimiento.

Agradezco la valiosa contribución al equipo de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja por su valioso apoyo ya que me brindó la oportunidad de recibir capacitación y material para la construcción y elaboración de este trabajo.

De igual manera mi agradecimiento al aporte de la Doctora Esterfilia Cevallos Carrión, tutora de mi trabajo que me brindó su apoyo y orientaciones para desarrollar de la mejor manera este proyecto.

Así mismo mi agradecimiento a todos y cada uno de mis maestros quienes con sus enseñanzas lograron que cumpla una meta más en mi vida.

Finalmente agradezco a mis padres, hermanas y de más familiares que con sus palabras de aliento no dejaron que desista de culminar mi carrera.

SILVIA DE JESÚS JUMBO JUMBO

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN...	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
RESUMEN	vi
ABSTRAC	1
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	6
1. Desempeño docente	7
1.1. Definiciones del desempeño docente.....	8
1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	10
1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	11
1.2.2. Motivación.....	12
1.2.3. Relación profesor estudiante.....	14
1.2.4. Relación familia escuela.....	15
1.2.5. Organización institucional.....	16
1.2.6. Políticas educativas.....	19
1.3. Características del desempeño docente.....	19
1.4. Desafíos del desempeño docente.....	21
1.4.1. Desarrollo profesional.....	22
1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	23
1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	25
2. Gestión educativa	27
2.1. Definiciones de gestión educativa.....	28
2.2. Características de la gestión.....	30
2.3. Tipos de gestión.....	32
2.4. Estándares para evaluar el desempeño docente.....	33
2.4.1. Legal.....	36
2.4.2. Del aprendizaje.....	37
2.4.3. De planificación.....	39
2.4.4. Del liderazgo y la comunicación.....	39
3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente	40
3.1. Concepto de estrategias.....	41
3.2. Tipos de estrategias.....	42
3.2.1. En la gestión legal.....	44
3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	45
3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	47
3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	48
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	48
1. Diseño de investigación.....	48
2. Contexto.....	48
3. Participantes.....	49
4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	49
4.1. Métodos.....	50
4.2. Técnicas.....	51
4.3. Instrumentos.....	53
5. Recursos.....	53

5.1. Talento Humano.....	53
5.2. Institucionales.....	53
5.3. Materiales.....	53
5.4. Económicos.....	53
6. Procedimiento.....	54
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	56
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	57
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la Gestión legal.	
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño Docente...	59
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión Legal para su desempeño docente.....	60
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y Curricular	61
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la Planificación..	61
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño Docente....	62
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la Planificación para su desempeño docente....	64
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	65
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	65
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación Del proceso.....	65
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección Planificación del proceso.....	67
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	68
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	69
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	69
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.....	71
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.....	73
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.....	74
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.....	75

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.....	78
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.....	79
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.....	80
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.....	81
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.....	81
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.....	82
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.....	84
3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje.....	85
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación	86
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.....	86
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	86
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	86
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	89
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	96
CONCLUSIONES.....	98
RECOMENDACIONES.....	99
BIBLIOGRAFÍA.....	101
PROPUESTA.....	104
ANEXOS.....	109
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 tiene el propósito de detectar el “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”. Su objetivo principal es determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis.

Estudio realizado en el 1° a 7° año de Educación General Básica de los centros educativos “Dr. Antonio Trujillo” y “Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez” de la parroquia Tacamoros, cantón Sozoranga, provincia de Loja en el año lectivo 2013 – 2014”

La muestra consideró a 5 docentes, para la recolección de información se utilizó entre otros el método descriptivo, la técnica de la lectura e instrumentos a través del cuestionario, obteniendo datos reales logrando tener una visión holística del desempeño para luego proceder al análisis y elaboración del diagnóstico respectivo.

Al culminar el estudio se concluye con una excelente valoración en las diversas actividades del desempeño docente.

Finalmente invito a leer en sus páginas un proyecto de mejoramiento para potenciar algunas situaciones educativas

Palabras Claves: calidad educativa, gestión, planificación, liderazgo

ABSTRACT

This research work aims to detect the "Teacher performance in the teaching-learning process." Its main objective is to determine the performance of teaching professionals in Science Education, considering the areas of legal management, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication for characterization and analysis.

Held on 1st to 7th year of Basic General Education schools Study "Dr. Antonio Trujillo "and" Geofre Abdon Luzuriaga Iñiguez "the Tacamoros parish Sozoranga Canton province of Loja in the school year 2013 - 2014"

The sample consisted of 5 teachers to collect information descriptive method was used among others, the art of reading and instruments through the questionnaire, obtaining real data managing to have a holistic view of performance and then proceed to the analysis and processing respective diagnosis.

Upon completion of the study concludes with an excellent rating in the various activities of teacher performance.

Finally, I invite you to read in its pages an improvement project to enhance some educational situations

Keywords: quality of education, management, planning, leadership

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo, nos conduce a conocer el desempeño docente, vivenciar como se viene dando el proceso de aprendizaje en las instituciones educativas del Ecuador y, como un apoyo a este proceso La Política 2 del Plan Decenal de Educación 2006 - 2015 es la “Universalización de la Educación General Básica”: para que niños y niñas desarrollen competencias que les permitan aprender a ser, aprender a hacer, aprender a conocer, aprender a convivir con los demás y aprender a aprender en su entorno social y natural, su objetivo principal es brindar educación de calidad.

A través de la historia el estudio del aprendizaje es una actitud de conciencia al valor a la gestión del aprendizaje en todas sus formas he ahí que en 1970, Peter Drucker empleó por primera vez el término y empezó a escribir acerca de las personas cuyas experiencias y conocimientos son más importantes en una organización de sus habilidades físicas. Durante la década de los ochenta, en las organizaciones productivas se pusieron en marcha programas tendentes a mejorar su productividad basadas en iniciativas de mejora de la calidad.

Se considera un puntal imprescindible que un docente planifique estrategias en su labor, en el mundo de la educación se presenta como una información sobre los antecedentes de la temática, resaltando su importancia y su incremento, en ésta fase se incluye el proceso que han atravesado las organizaciones en el tiempo y que se proyectan a un futuro promisorio.

Una buena connotación es sobre el término “orientación a la meta” que designa un proceso psicológico mediante el cual se establece en la conciencia de una persona un propósito determinado, que por lo general posee sentido para ella, así como características reforzantes y agradables ya sea en el plano material o de reconocimiento y al desarrollo de una estrategia de conducta (que puede asumir diferentes formas con el paso del tiempo) destinada al logro de ese propósito, que es experimentado como altamente satisfactorio y asociado a situaciones de éxito así lo manifiesta puntualmente, (Linnenbrink Pintrich, 2000; Ames, 1992).

El estudio que se aplicó en esta investigación es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, el mismo que fue factible de realizar puesto que las instituciones investigadas brindaron una acogida favorable para realizar el trabajo de investigación; que tiene como objetivo general, determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y

curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis, de donde se desprenden los objetivos específicos los cuales son:

- Fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión.
- Determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente.
- Describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente.
- Identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad.
- Analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases.
- Plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente.

En forma sucinta el presente trabajo de investigación consta de las siguientes partes, iniciando con los preliminares de la investigación, seguido del resumen, abstract e introducción.

Se considerada en el primer capítulo el marco teórico, que contiene definiciones y conceptos utilizados en la temática; de igual forma, el marco contextual utilizado como soporte de la investigación, la metodología deductiva; partiendo de un estudio sobre el tema a nivel mundial, validando el modelo de investigación estratégica. Así mismo se hizo acopio de un estudio sobre la investigación de los niveles estratégicos, tácticos, operativos y de soporte a nivel local, para lo cual se utilizó la metodología de planificación estratégica aplicada, y se realizó un ejercicio de análisis donde se resumieron los hallazgos principales.

En el segundo capítulo, se presenta el diseño metodológico de la investigación, definiéndose el tipo de estudio, la técnica de muestreo, el método para la recopilación de información.

Ya en el en el capítulo tres se evidencia el análisis de la información donde se aceptan o rechazan las hipótesis de investigación y el análisis de correlación, que consiste en una crítica exhaustiva al marco contextual de la investigación, como también los resultados que se presentan en una exposición amplia de tablas con frecuencia en sus respectivos análisis.

Finalmente se determinó las conclusiones, recomendaciones y propuesta de mejoramiento, tendientes a orientar sobre la importancia del desempeño docente y su incidencia en

proceso de enseñanza - aprendizaje. Es en este apartado donde se concentra la parte esencial de la investigación, pues en ella se propone posibles formas de acción para superar los problemas en las aulas de estudio, las mismas que orientarán a la institución en procesos de cambio para mejorar la calidad de la educación.

CAPÍTULO 1
MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño Docente

1.1. 1. Definiciones del desempeño docente

Adentrarnos a este tema es abordar el servicio que ofrece un profesional en la educación como son los docentes reconociendo en principio que es un servicio público cuyo principal objetivo trata de la actividad cognitiva, por ende se confluje la responsabilidad social entre docente, estudiante, familia, comunidad y sociedad.

En virtud a ello (Carmen L. y Zabala A.1992) puntualmente lo manifiestan que el desempeño docente, es el fundamento ético de la profesión docente considerando además que el desempeño influye en el respeto de los derechos y de la dignidad de las niñas, niños y adolescentes como fundamento en el quehacer educacional.

Es menester que el docente rechace las prácticas de corrupción, discriminación, violencia y terrorismo y que se constituya más bien en un referente de conductas y actitudes éticas en su entorno.

La actividad principal de un docente es generar las condiciones para que los estudiantes aprendan. Algunos profesionales en educación piensan que un buen docente es quien domina los contenidos de la disciplina y sabe explicarlos claramente y que si los alumnos aprenden o no depende de otras variables como la motivación, la capacidad, el tiempo dedicado etc. Sin embargo, la realidad de la enseñanza es más compleja porque no se deben desestimar las destrezas base fundamental.

Por su parte, (Ralph Tyler. 1999) menciona que la definición del desempeño docente es “Es el proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos”, mientras que (PRELAC Revista de Educación para todos 2005) acota que, el rol del docente tradicional ha conducido a considerar a la capacitación como el único o el más importante factor del desempeño profesional he ahí el dilema del docente tradicional y el actual.

En otros términos la enseñanza debe estar centrada, más que en el dominio del contenido; en la aplicación de una acertada pedagogía enmarcada en métodos y estrategias para el logro de los objetivos propuestos base indispensable como un ideal a conseguir.

Sin desestimar otras prácticas como: los estudios de caso, la aplicación de proyectos, resolución de problemas que en conjunto conlleven a los estudiantes a deducir la materia con la realidad y objetivar las consecuencias para definir una acertada decisión para su vida e incidencia en el entorno.

Existen tres dimensiones en el desempeño docente: *la de los aprendizajes de los estudiantes, la de la gestión educativa, y la de las políticas educativas*. El desempeño docente, desde una visión renovada e integral, puede entenderse como “el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida, así lo menciona (Martínez Rizo, 2008).

No podemos ignorar que, el marco de buen desempeño docente que ahora se presenta es resultado de un proceso de diálogo y concentración que a lo largo de más de dos años lideraron el Consejo Nacional de Educación (CNE) y Foro Educativo a través de la Mesa Interinstitucional de Buen Desempeño Docente que dio inicio en el 2012 se da impulso estableciendo un consenso con instancias de gestión descentralizada, instituciones formadoras y especialistas en educación un proceso de revisión y reflexión sobre el documento del buen desempeño docente.

Ampliando este espacio importante se pone de manifiesto además que El Marco de Buen Desempeño Docente es una guía imprescindible para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional, y un paso adelante en el cumplimiento del tercer objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional. (www.educación.gob.ec) “Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia” .Este nuevo instrumento de política educativa está al servicio de las tres políticas priorizadas por el Ministerio de Educación al 2016, aprendizajes de calidad, descentralización de la gestión educativa y verdaderos criterios concertados.

Por lo manifestado, es imprescindible que un docente se concientice que su labor es importante y de grandes responsabilidades, es una profesión que conduce a concebir hombres y mujeres preparadas para asumir retos y, que solo una verdadera educación potencia las mejores actitudes para desenvolverse en el entorno donde vive.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente

Actualmente en América Latina existen modelos de buenas prácticas, pero en general se destacan dos carencias: los propios profesores precisan desarrollo profesional, y necesitan además trabajar en cooperación para establecer vínculos con escuelas y programas y para poder officiar como tutores de nuevos docentes cuando ingresan a la profesión.

De igual forma Elmore y Burney (1998) indican que los factores son actividades que acercan íntimamente a los estudiantes, Burney también menciona que las realidades en el aula son efectivos para promover cambios en las técnicas docentes los mismos que tienden a enseñar con el estilo con que fueron enseñados, centrados en copias y memorización. No es una práctica común diagnosticar las necesidades de los estudiantes para planificar la instrucción con vistas a satisfacerla.

Así mismo y sobre este tema Gilbert (2005) y Bolívar (2002) atribuyen que son programas para monitorear y suministrar tutoría a los docentes principiantes, lo que es una valiosa experiencia de aprendizaje para algunos profesores que pueden no estar al tanto de las realidades actuales y las necesidades de las escuelas cercanas. Esto significa que los institutos de formación docente deben brindar modelos de práctica ejemplar a fin de que sus alumnos vean de qué se trata.

En definitiva, experimentar una docencia más centrada en el estudiante, con métodos más activos de aprendizaje, que aliente a los estudiantes a pensar y que aplique una evaluación formativa a fin de suministrar instrucción diferenciada y evitar el fracaso estudiantil es lo ideal.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

Sobre este apartado se puede acotar que, la formación docente es aquella que posibilita el desarrollo de competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo entendiéndose por formación docente, el conjunto de cursos o eventos académicos con validez oficial, que tienen por objeto habilitar la práctica y/o actualizar a quienes realizan funciones de docencia, en las teorías, procedimientos y técnicas para impartir la enseñanza. (*Reglamento de Estímulos*. UNESCO, 1966: 4.)

Esta definición por lo tanto implica desde los cursos de diplomado, hasta los estudios de licenciatura, maestría y doctorado en docencia. Los docentes son la clave. Los estudios demuestran que un buen docente es casi todo lo que se necesita para aprender. Tanto así

que, en algún minuto se podría dejar tranquilos a los estudiantes, no medirlos más a ellos, sino solo los conocimientos y el desempeño de sus docentes en la sala de clases, como medida de la calidad.

«Los docentes tienen cada vez menos como tarea única el inculcar conocimientos y cada vez más el papel de despertar el pensamiento. El docente, al lado de sus tareas tradicionales, está llamado a convertirse en un consejero, un interlocutor; más bien la persona que ayuda a buscar en común los argumentos contradictorios, que la que posee las verdades prefabricadas; deberá dedicar más tiempo y energías a las actividades productivas y creadoras; interacción, animación, comprensión y estímulo.»

Hablar de **formación** significa que hay que reconocer que el maestro requiere en primer lugar de una preparación inicial, pasar a una formación profesional docente, no descuidar la formación técnica y que por supuesto ésta se presente de una manera continua y así pueda tener incidencia en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Por su parte Soledad Concha (2011) infiere que las carreras de Educación no tienen mucho sentido y que a ser docente se aprende en la práctica. Cuando sobre todo entre los profesionales más cercanos a las escuelas, la sensación de que los egresados de las carreras de pedagogía llegan sin saber mucho cómo desempeñarse en una sala y que basta con sumar experiencias para convertirse en un buen profesor. Detrás de esta idea hay convicciones y debates respecto de si la docencia es una profesión puramente práctica o si hay en realidad alguna teoría que sustente el ejercicio de enseñar.

La ideología de las políticas invitan a profesionales de cualquier área a trabajar como profesores y aquellas son las que suponen que entregar un par de métodos prácticos a los profesores en ejercicio basta para introducir grandes mejoras en el aprendizaje, pero la realidad es otra ya que los docentes deben tener una formación actualizada frente a las nuevas tecnologías del día a día que transcurren a nuestro alrededor; para así ofrecer una Educación de Calidad y Calidez.

No menos importante F. Javier Murillo Torrecilla (2006) infiere que, sigue siendo uno de los factores críticos al momento de analizar la relación entre calidad de la educación y desempeño profesional de los maestros la problemática de la Formación Docente, la misma que constituye un objeto de análisis de múltiples consideraciones que se remontan hacia mediados del siglo XX en nuestra comunidad educativa. Con ello queremos marcar o

detenernos brevemente en la constitución histórica de este espacio de prácticas de producción del conocimiento para mejor comprender la tradición del trabajo académico. Intentaremos tejer el dispositivo de la investigación y su relación con la producción de conocimientos para poder entablar un diálogo desde las necesidades presentes en torno a la circulación de la información y en la formación de los docentes.

En cambio Pérez, (1995), Núñez, (2002), Imbernón, (1994), Giroux, (1990). Están de acuerdo que el concepto profesional de la educación, se considera como un intelectual reflexivo y transformativo, quien desde su contexto socio cultural, puede y debe cooperar a la transformación de los procesos escolares.

Esto indica que es un proceso permanente, dinámico, integrado, multidimensional, entre otros elementos, la disciplina y sus aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos, didácticos, psicológicos, sociales, filosóficos e históricos, para lograr la profesionalización de la docencia.

El Plan de Desarrollo Estatal 2002–2007 propone formar, actualizar y capacitar a los docentes para estimular su competencia profesional y superación personal para así lograr una educación de calidad (*Objetivos y estrategias*). Del mismo modo, las políticas del PROIDES referentes a los docentes, proponen que las instituciones de educación superior promuevan la profesionalización docente con la ejecución de programas idóneos de actualización y formación.

Estas tendencias tienen como objetivo hacer de la docencia una actividad profesional, una carrera; de tal forma que el arquitecto, el médico o el contador, independientemente de su formación original, pueden hacer de la docencia una actividad profesional.

La profesión docente se debe caracterizar porque el profesor debe tener entusiasmo, vivir plenamente lo que hace, de forma que transmita a los alumnos: optimismo pedagógico (creer en la posibilidad de mejora de los estudiantes); liderazgo (una actitud de guía que lleve a los estudiantes hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos y que atienda las necesidades de estos); capacidad de brindar afecto, cariño, comprensión y ternura (dar apoyo emocional y brindar orientación a los jóvenes) que genere la seguridad necesaria para que demuestren sus capacidades. Es así que la profesión docente es una de las más complejas y que por tanto requiere de un compromiso personal muy profundo del individuo que quiera llevar consigo el título de docente.

Es necesario que un docente ante todo este consciente del recurso humano a quien se dirige, este idóneamente preparado y esencialmente se afane por lo que hace, obviamente que su accionar debe ir enmarcado en la buena práctica de los valores siendo el eje y motor para que sus alumnos se guíen, la mejor enseñanza es con el ejemplo.

1.1.2.2. Motivación.

Existen múltiples definiciones sobre este término generalmente se define el concepto "motivar" como disponer del ánimo de alguien para que proceda de un determinado modo. Es imprescindible destacar la importancia del juego como actividad propia de la motivación.

Gallegos, (1999). Menciona que el componente afectivo de la motivación lo constituyen las emociones ya que hoy en día son muy frecuentes las referencias a la inclinación emocional de la inteligencia, la capacidad para regular nuestras emociones se encuentran también muy ligadas a la motivación. "se debe tener en cuenta que la motivación nace dentro de la persona, si bien es cierto que hay condiciones que favorecen su presencia, no lo es menos la necesidad de implicación personal para que pueda existir"

En la (Revista innovación y experiencias educativas, 2011, p.3) Establece las relaciones que existen entre la motivación, las estrategias de aprendizaje, la autoeficacia y el desempeño docente de los maestros de primaria ofrecerá una valiosa información para proponer y diseñar programas integrales de intervención que aborden no sólo aspectos académicos de la labor docente, sino también los aspectos psicológicos que se señala y que tienen una influencia importante en el proceso de enseñanza - aprendizaje.

Los puntos de vista cognitivos sobre la motivación destacan la importancia de las metas, las mismas que no pueden cambiar con la experiencia, pero lo central es que los individuos tienen en mente algo que están tratando de lograr o evitar (Pintrich y Schunck, 1996, p.12)

Sin embargo es menester indicar que la abundancia o carencia de Comunicación Efectiva que brinde el docente hacia el alumno, incide de manera especial en la motivación personal que requiere poseer el alumno en la institución educativa, de ahí que, al no presentarse será determinante en la dedicación lograda por el alumno, en el curso impartido y a su vez valorado de manera distinta por lo que este esfuerzo investigativo pretende establecer como planteamiento de la problemática ¿En qué medida ejerce influencia la Comunicación Efectiva del docente?; en la Motivación Escolar del alumno. Se parte del conocimiento sobre los motivos del porqué no se presenta la Comunicación Efectiva entre docente y alumno, para precisamente propiciar el cambio y transformación esperado en la práctica educativa y quizá

intervenir desde la docencia, aplicando la Comunicación Efectiva como estímulo de Motivación Escolar de los alumnos.

Este tipo de circunstancias son planteadas en estudios desarrollados en otras partes del mundo, sin embargo y pese a que las diferentes propuestas surgidas en el campo de la educación, tienden a superar procesos educativos enfatizados en el aprendizaje de contenidos, entre las cuales se encuentran la educación holista (Gallegos,1999) por otra parte nos indica que la motivación es algo más que una serie de fórmulas; deberemos reflexionar también seriamente sobre qué son la enseñanza y el aprendizaje. Así será sobre todo cuando pensamos en los cambios necesarios para darle la vuelta al modelo de la “escuela de enseñanza” y crear la “escuela de aprendizaje” (LA REVISTA Reseñas educativas, 2011, p. 16). Menciona como referente, la motivación en el trabajo es una relación con otros fenómenos esenciales del comportamiento organizacional, como el desempeño y la satisfacción laboral. (Montserrat Velasco, Fabiola Sánchez G. Horacio Bautista, 2005, p. 25)

En todo ambiente de trabajo, y con mayor razón al referirnos a educación, no puede haber una verdadera intencionalidad por aprender cuando no existe una motivación, expresar donde estamos y cuál es el horizonte por llegar, esto en el estudiante crea la necesidad de aprender de empoderarse de los saberes para desarrollar sus destrezas.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

Una de las fortalezas importantes es fomentar las relaciones interpersonales entre el docente y estudiante que en definitiva optimiza el verdadero desempeño áulico. Las relaciones del docente en el aula universitaria no ha sido un tema estudiado como tal; no obstante numerosos estudios recientes analizan el saber y el conocimiento como elementos a través de los cuales el docente establece su autoridad y fundamenta de su poder (Becerra García y cols, 1987, p.22).

Es evidente que las relaciones sociales existentes implican relaciones de poder ya que los seres humanos tratan de orientar, conducir e influir la conducta de los otros, (Weber, 1992) sin embargo se considera al poder como la posibilidad que tiene un individuo o grupo de imponer su voluntad dentro de una relación social, pese a que las relaciones de dominación son aquellas permanentemente disimétricas en las que la libertad de los participantes se ve muy limitada o prácticamente anulada. Implicando obediencia y disciplina.

Sin embargo Delamont, (1985) menciona que las situaciones educativas son el conjunto de elementos y factores, que conforman el estado en el que se da el proceso de aprendizaje en

un centro educativo o escolar y que los docentes tienen un margen para tomar decisiones dentro de su aula y de la escuela, pero actúan e interactúan en una institución relativamente homogénea y rutinaria, regulada y supervisada. En virtud a ello es necesario tenerlo en cuenta, pues aun cuando los condicionamientos pueden ser muy evidentes, la tarea reflexiva del docente es necesaria y posible. Siempre se puede realizar una tarea docente bien hecha, honesta y seria.

La experiencia escolar muestra cómo el ser y el quehacer del docente tienen influencia en diversos niveles sociales ya que determinan y marcan a los alumnos en ámbitos no sólo académicos, sino personales. Según (Romo, 1993) esta capacidad de influir en los otros puede observarse como un poder que el docente ejerce pues, legitimado social e institucionalmente, prefigura y establece no sólo la relación entre maestro-alumno sino la identidad de ambos.

En definitiva el poder del maestro adquiere relevancia cuando se analiza la manera en que a través de sus alumnos trasciende en el aula y en el ámbito escolar, formando en ellos, hábitos, conductas y actitudes frente a la sociedad y a los otros.

Por ello para Díaz Barriga y Hernández, (2002, p. 8) indican que la relación entre profesor – estudiante, se ha cambiado a pasos muy lentos, por ello, es necesario implementar otro tipo de estrategias que nos permitan ver cambios más sólidos, y avanzar hacia una mejor calidad de la educación.

Uno de los perfiles preponderantes de cada docente es las buenas relaciones interpersonales, que permitan al estudiante integrarse con seguridad haciendo de su tarea y espacio de estudio su segundo hogar.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

Hoy en día se desarrolla un papel preponderante en la actividad familia escuela, no puede haber un divorcio entre las partes y por ello nacen las interrogantes.

¿Qué significa entender la familia y a la escuela como entornos educativos en los que niños, niñas y personas adultas se desenvuelven y construyen el conocimiento?

El término, en cualquier caso, es muy amplio. Muchos son los autores a los que podríamos aludir para precisar el sentido que ahora adquiere la idea de contexto cuando se destacan de él sus dimensiones sociales, culturales e históricas. Ordi Garreta Bochaca y Núria Llevot Calvet (2007) señalan que se inscriben en la articulación entre dos instituciones, la escuela y

la familia, con asimetría de poder y en un contexto social y político que las sitúa en el debate entre intereses públicos y privados. Podemos pensar entonces por qué la escuela y la familia pueden entenderse como contextos educativos del desarrollo.

Sobre este mismo tema, Maestre Castro Ana Belén (2009) manifiesta que la relación tiene que ser recíproca para obtener un alto grado de participación y comunicación entre ambos términos. Con el ejemplo se quiere mostrar que los contextos, a los que ahora designamos como entornos educativos, se delimitan por lo que la gente hace, dónde y cuándo lo hace y, en este sentido, cómo las personas que interactúan llegan a constituir el contexto para los demás.

Lo que ahora tiene mayor interés es el modo en que los distintos contextos o entornos en los que se desenvuelve la vida infantil pueden vincularse entre sí a través de un intercambio tanto entre los instrumentos utilizados como entre las personas que participan en ellos. Por eso Bronfenbrenner (1987) y Vygotsky (1991) define a la familia y la escuela como entornos educativos, e inmediatamente estos entornos son inseparables de los instrumentos que están presentes en ellos.

Alguna de las veces los docentes caractericen a las familias de sus alumnos como "ausentes", "mal constituidas", que "no están", o que afirmen que "no hay hogares", lo cual se presenta recurrentemente como causante de problemas y limitaciones para la escuela. El tipo de situaciones asociadas a la "mala constitución familiar" incluye una variedad de características: padres separados, madres solteras, madres que trabajan durante todo el día, niños que cohabitan con adultos que no son sus padres biológicos, padres que tienen problemas de alcoholismo, y la lista podría continuar.

Al referirse a la familia y a los problemas que se presentan en el núcleo familiar es por tal razón que los niños/as demuestran su desinterés en el estudio, por eso es el bajo nivel académico de los niños/as, por los diferentes hogares monoparentales o la verdadera familia nuclear.

1.1.2.5. Organización institucional.

Es oportuno indicar que una organización institucional reconoce a la escuela como un núcleo de relaciones asentadas dentro de un marco de acción institucional. Esto permite ver como muchas de las decisiones de los directivos van insertas en políticas públicas preestablecidas, relaciones sindicales, y hasta prácticas de micro política relacionadas con

singularidades de las escuelas como organizaciones. La caracterización de las escuelas como organizaciones para el marco de la acción directiva, las menciona como “evidencias” y son las siguientes:

- La educación escolar está fuertemente condicionada por la tipología y las características propias de cada institución y por las respuestas organizativas que se construyen en ellas.
- Las escuelas son organizaciones muy peculiares.
- El trabajo en equipo constituye una necesidad.

Los procesos de innovación que dan lugar a cambios significativos, sostenidos y arraigados tienen a toda la escuela como escenario y es en ella donde se manifiestan sus efectos. La organización y distribución del alumnado y los docentes que los atenderán, influye directamente en los logros de las escuelas. En cuanto al alumnado describe las formas de organizar los grupos: por grados y por ciclos, tendientes cada una a la verticalidad u horizontalidad de graduar el progreso de los estudiantes. Aboga por una organización asentada en la horizontalidad, ya que propicia que los alumnos se adapten al currículo de manera más flexible, y que los docentes (novatos) se formen junto con los más experimentados. (Barth, 1990, p.49)

Algunas entidades de organización describen el funcionamiento en las escuelas y estas son: el sistema multigrado, los rincones o talleres, y el trabajo del currículum por proyectos, por lo que en cuanto al trabajo de los profesores, propone varias maneras de organizarlo: en equipos de ciclo, en equipos educativos (por grado, orientación, coordinación, etc.), en comisiones resultantes de las tareas a realizar, y el consejo técnico como modalidad primordial para favorecer la participación de todos los docentes e implicarlos en el proyecto escolar. (Serafín Antúnez, 2004, p. 2)

En la última década se ha acentuado la dimensión organizativa como plataforma facilitadora del cambio personal; para que la mejora ocurra tiene que afectar a los modos de hacer y construir la práctica docente en el aula. (Bolívar, 2000, p.2)

La organización burocrática es un sistema organizativo basado en un conjunto de funciones formales establecidas mediante reglas legales, racionales, escritas y exhaustivas. El poder de cada individuo es impersonal y procede de la norma que crea el cargo. Los cargos están ordenados jerárquicamente, cada puesto inferior está bajo el control y la supervisión de un puesto superior.

El desempeño de cada cargo se basa en la preparación especializada de su ocupante, para ello los miembros se seleccionan bajo el principio objetivo del mérito. Los integrantes de la organización no poseen la propiedad de los medios de producción; son profesionales, especialistas y asalariados, el desempeño de las ocupaciones de su puesto representan su actividad principal, y son nombrados por un superior jerárquico perfilándose una carrera profesional dentro de la organización. (March y Simon, 1981, p.3).

La organización institucional durante las dos últimas décadas permite apreciar que las organizaciones son algo más que objetivos, estructuras, recursos humanos, es decir; son algo más que un conjunto de elementos que configuran una dimensión de carácter socio técnico.

1.1.2.6. Políticas educativas.

Nos manejamos por políticas es evidente, según (J. Ignacio Rivas Flores, 2004, p. 36). La política educativa es necesario revisarla desde los parámetros de las prácticas docentes, de forma que se puedan percibir de una forma más clara los proyectos políticos, culturales y sociales, sobre los que se sustentan. Al mismo tiempo, estas prácticas se deben analizar desde las tradiciones sobre las que se han ido estructurando a lo largo de su historia y de su proceso de construcción institucional.

El objetivo principal de la política educativa en la región, durante la década de los noventa, fue el mejoramiento de los logros académicos de los estudiantes. Al respecto, las políticas educativas en América Latina priorizaron los siguientes aspectos:

- a) Descentralización de la educación,
- b) Mejoramiento de la educación en términos de equidad y calidad,
- c) Incentivos a los profesores,
- d) La creación de sistemas de evaluación de logros académicos e
- e) Intervenciones por el lado de la demanda.

Las políticas educativas se tratan de las acciones del Estado en relación a las prácticas educativas que atraviesan la totalidad social, también suponen la expansión de ideas, pretensiones y valores que paulatinamente comienzan a convertirse en la manera inevitable de pensar, obviamente que los efectos de estos programas varían en cada país y Gobierno local. La conclusión más importante que se extrae de estas experiencias es que el impacto de transferir competencias administrativas y/o pedagógicas a Gobiernos locales, depende del desarrollo técnico, administrativo y financiero de cada Gobierno local. Así lo manifiesta (José Domingo, 1997)

Si confrontamos el expediente del Ministerio de Educación de la República del Ecuador claramente lo expresa que nos brinda una implantación de una política educativa nacional en Ecuador ya que 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, así como del Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013. Para lograr todo esto, el actual gobierno ecuatoriano declaró que mejorar la calidad del servicio educativo es una prioridad estratégica nacional, y entre 2006 y 2012 casi triplicó la inversión en el sector educativo.

Pero a pesar de que el gobierno manifiesta su aporte a la educación, Ponce Jarrín, Juan (2010) indica que durante la época de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI), América Latina focalizó sus políticas educativas en la matrícula escolar.

Definitivamente se vivencia en educación el querer pretender hacer cambios significativos en todo los ámbitos y procesos, sin detenerse a pensar que estas acciones deben ir de acuerdo a un proceso secuencial y, que el tiempo para ello debe ser pertinente y dosificando acciones.

1.1.3. Características del desempeño docente

“Sin docentes, los cambios educativos no son posibles”.

Aparentemente parece ser una de las certezas derivadas de las reflexiones y conclusiones de los balances de las reformas educativas emprendidas por la mayoría de países de América Latina y el Caribe, cuyas evaluaciones muestran resultados menores a los esperados con relación a los recursos y al tiempo invertido.

Sin embargo es cierto que se han producido avances importantes en la última década, especialmente en aspectos como: ampliación de cobertura, incremento y mejoramiento de construcciones escolares, producción de materiales de apoyo (libros de texto, guías y recursos didácticos), inclusión en el currículo prescrito de temas transversales, instalación de mecanismos de medición de logros y evaluaciones cualitativas, nuevas formas de organización y administración de los sistemas educativos, entre otros. (Revista **prelac**, 2005, p.9)

De la misma forma, es evidente que se han instalado temas centrales referidos a la responsabilidad de la sociedad y el Estado sobre la educación, a la participación de los distintos actores sociales en la definición de políticas y al propio rol de los docentes en los cambios.

Pese a estos avances, hay evidencias sobre la calidad y la equidad en la educación que influye para que en el pensamiento colectivo predomine la idea que ni la educación ni las reformas implementadas han alcanzado cambios coherentes y suficientes en relación con las demandas del escenario social, económico, político y científico del siglo XXI. Una y otra vez, cada vez con mayor reiteración, se vuelve a las preguntas de fondo: ¿Cuáles son las transformaciones que necesitan los sistemas educativos de las sociedades latinoamericanas y caribeñas? ¿Quién o quiénes tienen la responsabilidad social de decidir cuáles son estos cambios? ¿Cómo viabilizar, concretar y evaluar los cambios? Así mismo, una y otra vez el factor docente es citado como uno de los más importantes para que los cambios se concreten y expresen en mejores aprendizajes de niñas, niños y jóvenes, mejor gestión de las escuelas y mayor efectividad de los sistemas educativos.

En este sentido se orientan las declaraciones del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC), aprobado por los Ministros de Educación en el año 2003. El proyecto definió como uno de sus cinco focos estratégicos sobre los cuales es necesario colocar la propuesta y acción, precisamente, el fortalecimiento del protagonismo de los docentes para atender las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes, participar en los cambios y contribuir a transformar los sistemas educativos.

Los formadores de las Instituciones de formación docente en América Latina son considerados de bajo estatus y usualmente no cuentan con una preparación especial para sus funciones. (Oliart, 1996 y Vaillant, 2004, p.8).

Algunos no tienen experiencia de aula, porque ocuparon sus cargos apenas culminaron sus estudios en la misma institución. Muchos siguen enseñando tal como fueron formados: con dictados, exposiciones magistrales, usando pocos libros y brindando a los futuros docentes escasa experiencia práctica de métodos de enseñanza efectivos aunque se han desplegado muchos esfuerzos.

A continuación se presentan algunas características del desempeño docente.

Características y conductas estudiantiles.

- Incluyen salud y nutrición

- La experiencia preescolar
- Edad de ingreso a la escuela
- Apoyo de los padres y hermanos
- Situación socioeconómica
- La lengua del hogar

Características y conductas de las escuelas y de los docentes.

- Incluyen la infraestructura
- Los materiales y textos.
- El tamaño de la clase
- El grupo de pares y el ambiente de la escuela
- La cantidad de tiempo en el día y el año escolar.
- Las características de los docentes incluyen motivación, conocimiento, educación, pedagogía, tiempo en la profesión/experiencia, relatividad y tiempo de duración y vocación profesional.

Factores organizativos.

- Contempla los salarios de los docentes e incentivos especiales
- Nivel de autoridad en la toma de decisiones
- Asistencia técnica y financiación
- Currículo y niveles
- Evaluación nacional
- Participación en los sindicatos de docentes
- Contactos con los padres y la comunidad.

A continuación se presenta las características profesionales de los docentes efectivos según: Mcber

- Desafío y apoyo
- Confianza
- Crear confianza
- Respeto por los demás
- Pensamiento analítico
- Pensamiento conceptual
- Impulso para la mejora
- Búsqueda de información
- Iniciativa
- Flexibilidad
- Responsabilizar a las personas

- Gestión de alumnos
- Pasión por el aprendizaje
- Impacto e influencia
- Trabajo en equipo
- Entender a los demás

Un docente efectivo es aquel que con bastante consistencia logra objetivos enfocados sobre el aprendizaje de sus estudiantes, sea de forma directa o indirecta. (Anderson, 1991, P.18)

Por lo acotado, se puede manifestar que las características de un verdadero docente son múltiples, potenciar sus acciones es lo ideal, aunque no se puede deslindar responsabilidades a los gobiernos que no aportan en su rol que les corresponde, para que la parte estructural académica y física preste las condiciones para un acertado trabajo educativo.

1.1.4.Desafíos del desempeño docente

1.1.4.1. *Desarrollo profesional.*

El término desafío nos conlleva a una serie de connotaciones es por eso que según Belardo, (1999). Los informes mundiales sobre educación apuntan claramente a los bajos niveles de rendimiento y calidad en los países andinos sobre todo. Por ello es una necesidad apremiante reflexionar sobre el ¿cómo y por qué? de nuestro accionar educativo en los diferentes niveles, sean estos preescolares, medios o universitarios, pues los procesos se retroalimentan y encadenan.

La innovación es una responsabilidad inherente al desarrollo del docente, estando este enmarcado en una conducta democrática y abierta al cambio, ya que el docente está expuesto a una variedad de culturas y a un mundo complejo, el cual ofrecerá una perspectiva flexible y actitud de apertura respecto a las diferencias.

Entre otros planteamientos se considerara que el eje fundamental de la formación del docente es la propia práctica, de ahí que las estrategias se refieran a ellas. Las necesidades de formación y desarrollo nacen a raíz de los constantes cambios en el mundo globalizado; con nuevas tecnologías, nuevos procesos de producción los cuales constituyen un factor básico en la calidad de la educación y desarrollo de la Institución Educativa.

Entre esta y otras situación conduce a calificar a los sistemas educativos y a los maestros como resistentes a la innovación, en este contexto se acuñaron términos como: “Resistencia al Cambio” y “Agentes de Cambio” para dar cuenta de las reacciones que establecen con el

cambio los individuos y las instituciones. La idea de agentes de cambio surge relacionada con los procesos de reforma e innovación que desea desarrollar el Gobierno Nacional en la búsqueda de una mejora de los servicios educativos; estas políticas educativas han hecho de la innovación un imperativo de primer orden para el desarrollo de los sistemas educativos.

Pero a mi modo de pensar deben ser estas mismas instituciones las encargadas de capacitar al maestro constantemente, para que pueda enfrentar los retos de este mundo cada vez cambiante y globalizado, por su puesto con el auspicio de los mandos superiores como son los Ministerio de Educación antes y cultura como se lo denominaba.

De pronto confrontando lo antes citado, Dunkin (1997) afirma que la efectividad docente es una cuestión referida a la capacidad del mismo para lograr los efectos deseados sobre los estudiantes. Además, define la competencia docente como el conocimiento y las habilidades necesarias, y del desempeño docente como la forma en que este se conduce durante el proceso de enseñar. Prácticamente es una habilidad de cada docente su accionar haciendo para otros fácil lo que parece complicado.

Entre las acciones más oportunas este mismo pensador manifiesta que la primera acción es el *Diálogo de Apoyo*, una discusión a nivel escolar entre el administrador y el docente. Es una conversación sobre las necesidades de desarrollo con el fin de direccionar las mismas. La segunda es el *Plan de Mejoramiento del Desempeño* que tiene una estructura más formal y es usada para notificar al docente sobre un desempeño inaceptable, claro está que de pronto genera algunas controversias y mal entendidos en todo caso la finalidad es propender un cambio favorable a las acciones erradas.

Estas acciones sindicadas en conjunto deberían ser usadas por todos los docentes, sin importar el estatus de su contrato o nombramiento según el caso. Cada herramienta deberá ser usada independientemente de la otra, sin desestimar las acciones tanto del dialogo como del Plan de Mejoramiento del desempeño que conjugan un verdadero trabajo áulico

A continuación se presenta una tabla en donde se puede observar el desarrollo profesional.

	Diálogo de Apoyo	Plan de mejoramiento del desempeño
Propósito	Para profesores que necesitan apoyo adicional. Estos profesores intentan cumplir con los estándares, pero frecuentemente son ineficaces.	Para profesores cuyo trabajo no es satisfactorio.

Inicia proceso	Evaluador, administrador, o empleado.	Evaluador
Documentación	Formulario Proporcionado: Ninguno Memo u otro record de la discusión/otras formas de documentación en la zona de Trabajo/edificio.	Formulario requerido: Plan de mejoramiento de desempeño Zona de trabajo/edificio. Director/Superintendente es Notificado
Resultados	El desempeño mejora a muy competente – no más apoyo Algún progreso — continúa el apoyo Poco o nada de progreso — el empleado puede ser movido a un <i>Plan de mejora</i> .	Suficiente mejora — recomendación de continuar con el trabajo Mejora inadecuada — recomendación de no renovar el contrato o despedir al empleado.

Fuente: Desarrollo Profesional

Elaborado por: Aguerrondo (2002).

El responsable evaluador de los docentes debe ser el director o el supervisor regional/distrital. Si se designa a alguien más sería el asistente del director, por ejemplo, si recoge documentación como observaciones, el evaluador y el director discuten sobre *el plan de mejoramiento del desarrollo*. El evaluador es responsable de la supervisión del personal en el sitio de trabajo/departamento/o escuela y como monitores del ***Plan de mejora del desempeño*** y realizan las recomendaciones a los superintendentes sobre el progreso de los empleados. (Aguerrondo, 2002).

En el caso de los establecimientos urbanos que atienden a una población más o menos Homogénea y con bajo nivel de conflictividad social. No se abordan los métodos de enseñanza en contextos adversos, con población escolar heterogénea, afectada por la pobreza y por graves problemas sociales. (Fernández, J. M. 2008).

Las razones por las cuales los organismos internacionales vinculados a la educación insisten en señalar al menos dos grandes objetivos para la educación desde una perspectiva internacional: aprender a vivir juntos y aprender a aprender. Cabrejo Guísela (2011), lo manifiesta tomando en cuenta dos objetivos aprender a vivir juntos y aprender a aprender, nos lleva a una perspectiva más acertada de la educación ya que es fundamental que los niños/as sean quienes sobresalgan en el bienestar de nuestra sociedad.

Es imprescindible que se prepare al docente se innove constantemente y para ello tanto el director institucional en conjunto con el asesor pedagógico debe fomentar esta acción y no ser solo auditor sino parte de la preparación del profesional educativo.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

Una verdadera acción tripartita es la que fomentan la familia, escuela y comunidad, hablar de comunicación entre familia y centro educativo obliga a concretar sobre la existencia misma de la familia en el entorno educativo. Según (Pastor, 2002) indica que no resulta fácil definir el concepto sociológico de familia dada las manifestaciones, la gran variedad de agrupamientos sociales que, según los diferentes pueblos y culturas, podrían llamarse “familia” algunos incluso afirman que no es posible dar una definición de familia porque está es una construcción ideológica, histórica y política, una mera categoría mental.

Otros opinan que es sólo una abstracción mental que reúne una gran variedad de formas, pero que ese concepto no se plasma como tal en la realidad. Aunque las formas de la familia sean muy diversas no puede dudarse de que está sea una realidad empírica cuya génesis aparece como un lento proceso de institucionalización por el sistema de prácticas, usos o costumbres culturales adoptadas a lo largo del tiempo por un pueblo-comunidad que cristalizan poco a poco en estructuras grupales que luego permanecen.

Sobre este aspecto Pastor J. (2002), La comunicación entre Familia y centro Educativo. p.23. Desde un punto de vista sociológico la define a la familia como “aquellos pequeños grupos primarios residenciales cuyas relaciones internas están socialmente institucionalizadas según normas de parentesco”. Para entender las nuevas familias hay que situarlas en el contexto de transformación histórica que estamos viviendo: la globalización, la revolución tecnológica y el nuevo papel de la mujer. Fenómenos que han supuesto una profunda evolución de los valores con los que generaciones enteras se han identificado.

Se puede decir que asistimos a un proceso creciente de “individualización” como característica más importante de nuestro sistema de valores y que aparece directamente vinculado a los cambios antes enunciados. Individualización que puede conducir a una visión relativista de los valores y a un subjetivismo moral, en ausencia de cualquier referente “institucional” que sancione la moralidad o no de una conducta, es por ello que según J. Elzo, (2004) “Cada día se inclina más a reservar el concepto de familia a una unión de dos generaciones en la que la generación adulta asume la responsabilidad de educar al

miembro o miembros de la generación menor con los que conviven de forma estable y duradera”.

La familia empieza a dejar de ser percibida en términos “institucionales” para ser considerada más como “espacio de comunicación” entre sus miembros. La familia ha perdido, en gran parte, su papel de “agencia de socialización” primaria, las normas, pautas de comportamiento, valores cuyo aprendizaje antes aparecía estrechamente vinculado al ámbito familiar, ahora depende, en gran medida, de otros agentes sociales. (Margarita María Zorrilla Fierro. s/f)

La relación entre familia, centros educativos y comunidad podría definirse como la crónica de un desencuentro, resultado de una comunicación ambigua y disfuncional entre los protagonistas. (Gracia Bacete, 2003, p.8).

Actualmente hablamos en educación de una participación tripartita, pero en múltiples casos esta actividad no se vivencia debido a que los estudiantes provienen de hogares monoparentales en donde no se vivencia un verdadero rol de sus progenitores en la tarea de educar.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

La verdadera vocación y desempeño es lo que vivencia el docente en el trabajo cotidiano. Reflexiona en y desde su práctica social. Delibera, toma decisiones, se apropia críticamente de diversos saberes y desarrolla diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes. La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza constituyen el recurso básico de su labor.

En la práctica docente, el manejo de saberes pedagógicos, disciplinares, y el conocimiento de las características de los estudiantes y su contexto, implican una reflexión sistemática sobre los procesos de la enseñanza, es que el docente precisa elaborar juicios críticos sobre su propia práctica y la de sus colegas. En tanto tiene como sustento, como ya se indicó, el saber derivado de la reflexión sobre su propia práctica y sus antecedentes, aunque este saber articula los conocimientos disciplinares, curriculares y profesionales y constituye el fundamento de su competencia profesional. (Davini, M.C y Birgin, A., 1998).

La experiencia técnica, el saber disciplinar y las habilidades propias de la enseñanza conforman un repertorio de conocimientos y saberes que el docente construye y renueva socialmente. Sus fuentes, múltiples y diversas, abarcan desde su trayectoria personal y profesional hasta su actual desempeño laboral.

Esta práctica reflexiva demanda una toma de conciencia crítica personal y grupal que derive en compromisos de transformación de las relaciones sociales, que se desarrollan principalmente en una organización y se inscriben en un contexto institucional, social y cultural caracterizado por la diversidad. Morgade, G., (1992) y Yannoulas, S., (1996).

Según El Ministerio de Educación de Ecuador 2013, p. 14. Menciona que "Las buenas prácticas docentes son acciones, actividades y estrategias planificadas y ejecutadas por profesionales de educación con vocación, compromiso y sentido de responsabilidad".

En definitiva una buena labor docente asegura un verdadero desempeño la praxis nos ha demostrado que un acertada metodología y técnicas de trabajo que un docente desarrolle en el aula conlleva al éxito.

1.2. Gestión educativa

"Educad a los niños. Educadlos en la tolerancia, en la solidaridad..."

Un tema impactante en docencia es aportar sobre la Gestión educativa, Aldecoa Josefina (2009). Menciona que la gestión educativa se caracteriza por una visión amplia de las posibilidades reales de una organización para resolver alguna situación o para alcanzar un fin determinado. Se define como el conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo a cierto plazo; es la acción principal de la administración y eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar.

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 y regionales. Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el

fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral.

La gestión educativa consiste en:

- Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
- Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.
- Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio, como los logros y problemas de la misma organización.
- Comprometer a todos los actores institucionales.
- Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece.

Las tareas que debe realizar con responsabilidad el director son:

1. Planificar
2. Controlar
3. Definir los objetivos
4. Toma de decisiones para solucionar problemas
5. La comunicación
6. Capacitación del personal
7. La influencia del poder.

Validamos acertadamente el aporte de Aldecoa Josefina, (2009). Quien nos manifiesta que la noción de autoridad es un concepto necesario comprender en la relación directivo-institución. Este liderazgo puede tener base en el saber y sus habilidades, en la continencia de situaciones afectivas, etc. Pero también no menos alejado a la realidad es el mal uso del deber por parte de la autoridad y eso si genera un verdadero descontrol para los docentes.

En parámetros legales y siguiendo la normativa como corresponde, el rol directivo implica la gestión de los procesos formales de la institución, aquellos formulados y planificados, pero a su vez acciones sobre situaciones no planificadas como son las relacionadas con las actitudes de los actores institucionales. El rol del director en una escuela con necesidad de cambio, en transformación educativa, pensando este proceso como una necesidad de reflexión, análisis, y cuestionamientos de sus propuestas, que orientan y reorientan la marcha institucional, con objeto de acomodarse a las necesidades de las demandas sociales de su territorio, y como también de tomar una perspectiva crítica para poder modificar en función del desarrollo positivo de la sociedad que la sostiene.

Una de las acciones incorrectas y que deben corregirse es que el directivo no mantenga relaciones con sus subordinados, por el mero hecho de perder autoridad. Con esa distancia van aminorando la relación cotidiana que no se puede descuidar entre todos, con la posible consecuencia de tomar decisiones erradas. Los equipos de trabajo pueden perder operatividad, ya que los manejos o conducciones a distancias son cubiertos comúnmente por la burocracia de los papeles, informes y memorándums, sin obviar los registros en la organización que son de suma importancia porque permiten el seguimiento "objetivo" de historicidad de las gestiones y que se transforman en herramientas que entorpezcan las instituciones.

Correcto e ideal es que un director debe tener un grado importante de estabilidad emocional, ya que hay un mundo de cambios permanente, que exige una reestructuración permanente de la institución, para que ésta no quede caduca en su estructura, esta evolución cultural genera grandes ansiedades en sus actores, dando cuadros de presunciones que pueden desembocar en conflictos internos, con el consecuente deterioro de la tarea institucional.

Para el director una herramienta muy eficaz, es el utilizar racionalmente las agendas de trabajo, no como una suma de citas, compromisos, de ayuda memoria, de registros personales mezclados con los del trabajo, sino como un lugar de organización funcional.

1.2.1. Definiciones de gestión educativa

Simultáneamente conforme avanza la cultura de la sociedad, las instituciones educativas han venido desarrollando su quehacer educativo de una manera muy tradicional. Lepeley María Teresa, (2003, p.6) menciona que la gestión de calidad tiene fundamento en la satisfacción de las necesidades de los clientes externos, pero asume que estas necesidades no podrán ser satisfechas a menos que los clientes internos sientan que la organización satisface sus necesidades.

La llegada de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han creado una revolución social que ha impactado todas las dimensiones del ser humano y de la sociedad. Hoy se dice que no estamos ante un cambio de época, sino una época de constantes y acelerados cambios. La gestión se caracteriza por una visión amplia de las posibilidades reales de una organización para resolver alguna situación o para alcanzar un fin determinado.

Por otra parte Mintzberg, (1984) y Stoner, (1996), define a la gestión educativa como el conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo a cierto plazo; es la acción

principal de la administración y eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar. Programa Escuelas de la Calidad (2001) determina a la gestión como la disposición y la organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados.

La gestión es el arte de anticipar participativamente el cambio, con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro deseado de una organización; es una forma de alinear esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado. El concepto gestión tiene al menos tres grandes campos de significado y de aplicación.

El primero, se relaciona con la acción, donde la gestión es el hacer diligente realizado por uno o más sujetos para obtener o lograr algo; es una forma de proceder para conseguir un objetivo determinado por personas. Es decir, está en la acción cotidiana de los sujetos, por lo que se usan términos comunes. Indica que la gerencia educacional es una herramienta fundamental para el logro y funcionamiento efectivo de la estructura organizativa por lo tanto se puede decir, que la gerencia educativa es el proceso de organización y empleo de recursos para lograr los objetivos preestablecidos a través de una eficiente organización donde el gerente educativo debe dirigir su equipo hacia el logro de los objetivos de la organización, pero durante una continua motivación donde estimule, inspeccione, oriente y conceda constantemente la labor desarrollada a la vez de ejecutar la acción y función de gerenciar, por tal motivo se puede decir que no hay gerencia educativa cuando la planificación sea normativa, en razón a la rigidez de este tipo de planificación tampoco existe gerencia educativa cuando la organización funciona centralizada aunque su diseño sea descentralizado, no existe la gerencia educativa cuando se delega o hay carencia de liderazgo. (D.R © Secretaría de Educación Pública, 2009).

Entendida la gestión educativa, como la actividad constante de direccionar cada acción con una meta trazada, en pos de formar un producto con capacidades y fortalecimiento educativo no para el momento, sino para la vida.

1.2.2. Características de la gestión

Existieron a través de la historia y se siguen potenciando los sistemas educativos que, a partir del siglo pasado, se convierten en una de las piezas angulares del desarrollo económico y social de los estados nacionales, hoy se encuentran inmersos en las transformaciones de la sociedad del conocimiento y de la economía del conocimiento. Estas transformaciones están trastocando la índole de una escuela que se organizó y desarrolló a

finis del siglo XIX y primera mitad del siglo XX para dar respuesta a las entonces emergentes sociedades industriales modernas.

En la (SINECTICA Revista electrónica de educación, 2001) muestra en su artículo que la gestión del conocimiento en educación está presente en otras obras sobre temáticas de la sociedad del conocimiento, de la sociedad del aprendizaje, o de la economía del conocimiento; también con las que abordan la educación abierta y el aprendizaje virtual en la que los sistemas escolares se encuentran envueltos en dos dinámicas complementarias que los presionan y plantean demandas de transformación radicales: una cuestiona su función histórica de ser fuente principal de producción e intermediación de conocimientos en sus procesos formativos y de capacitación.

En cambio para Castells, (2006) nos menciona que la sociedad de la información, la competencia de otros ámbitos, otras fuentes y otras modalidades productoras de conocimiento y formación se hacen presentes y éstos son valorados y aceptados socialmente como "lugares del conocimiento". La otra dinámica es la que cuestiona la identidad de la escuela como institución encargada de transmitir y enseñar a las nuevas generaciones con la descentralización de la enseñanza y transmisión de información y conocimiento hacia el aprendizaje de competencias sociales, productivas y para la vida en un contexto de inseguridad. (Ministerio de Educación y Cultura 2009).

La gestión Educativa promueve el aprendizaje de los estudiantes, docentes y la comunidad educativa en sentido general mediante la creación de una unidad de aprendizaje. El gerente educativo ejerce la dirección y orientación de los diferentes actores de la comunidad educativa así como la administración de los recursos con el fin de asegurar la calidad del servicio que ofrece, al mejorar la aplicación del currículo amplio y restringido, los procesos docentes y administrativos, así como las relaciones de la escuela con su comunidad y entorno. (Álvarez y Santos, 1996, p. 2).

Se ha hablado tanto de gestión educativa, pero como que ha quedado en meros enunciados y discursos demagógicos, es tiempo de asumir a quien corresponde un verdadero rol con responsabilidad y en base a las necesidades apremiantes que se vivencian.

Funciones Que Determinan El Perfil De Competencias Que Debe Poseer El Director

Un aporte importante es el que nos ofrece Mintzberg y Quinn, (1993). Quien nos especifica sus competencias como a continuación se manifiestan.

- El manejo de las relaciones interpersonales, ya que como líder representa a la institución ante la comunidad educativa y organismos del sistema escolar y otros entes externos. Su rol es motivar y estimular la participación y compromiso con las labores docentes, administrativas y proyectos a cometer.
- El manejo de la información que obtiene en su interrelación con los agentes de la comunidad educativa y su entorno, obteniendo así una visión de conjunto de la realidad de la escuela y de los procesos docentes y administrativos, la cual facilita el diagnóstico y la dirección de los proyectos y de la escuela en su conjunto.
- La toma de decisiones y la autoridad para emprender nuevos planes, organizar el trabajo, asignar las personas y recursos disponibles para su ejecución.

Según Noriega y Muñoz, (1996) y Estebarez, (1997), Establece las principales funciones en la dirección de la escuela.

- Representarla ante las instancias del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes y demás instituciones y entes de carácter educativo.
- Dirigir y coordinar sus actividades.
- Organizar y administrar el personal y recursos asignados.
- Asesorar a los docentes en la adaptación del currículo y las prácticas pedagógicas.
- Impulsar programas y proyectos de innovación y formación docente,
- Atender y orientar al alumnado y representantes.

Para Ruiz, (2000); Alvarado, (1990); Álvarez y Santos, (1996, p. 2) manifiestan. La gestión de la escuela es una visión de conjunto y desarrollar un ambiente y cultura de trabajo en equipo que favorece la participación creativa y la innovación, habilidad para obtener y procesar información relevante para planificar y solucionar problemas, capacidad de negociación y generación de compromiso, liderazgo centrado en la educación, disposición a aprender, habilidad para formar y asesorar en los procesos docentes y administrativos y capacidad de establecer vínculos de colaboración con la comunidad y su entorno.

1.2.3. Tipos de gestión

Aportes importantes como el de Botero Chica Carlos Alberto, Revista Iberoamericana de Educación, (2009) quien puntualmente nos dice que una gestión educativa autónoma y

descentralizada implica que las instituciones educativas cuenten con oportunidades y capacidades para tomar decisiones y realizar proyectos educativos propios, pertinentes y relevantes para las necesidades de los estudiantes y para los requerimientos de formación ciudadana y de desarrollo local, regional y nacional. Esto significa que no basta con mirar hacia adentro, es necesario consultar las necesidades del entorno.

Cuando se habla de gestión educativa se ha de tomar en cuenta que existen muchos tipos de gestión conceptuales y para cada uno de ellos corresponde una categorización. Si el problema de la gestión es complejo en las organizaciones educativas convencionales, aún más en aquellas que ofrecen modalidades como la educación a distancia, debido a la necesidad de tomar en consideración diferentes tipos de gestión: académica, administrativa y tecnológica, para avanzar en el aseguramiento de la calidad. Rosas, (2006, p. 28)

La autonomía sugiere autorreflexión, mirar hacia adentro con libertad para actuar, pero con control en el proceso. Ejercer autonomía no significa caos, por el contrario, requiere articular las dimensiones de la gestión educativa enfatizando en diferentes aspectos de los procesos educativos, de forma tal que puedan integrarse a teorías que aborden las siguientes dimensiones: pedagógica, administrativa, social-comunitaria y política-educativa.

La gestión de ambientes virtuales de aprendizaje conlleva cinco dimensiones que son:

Dimensión social: La educación toma lugar en un contexto histórico y social determinado que le imprime las características esenciales de su función el ¿para qué educar? y de ahí, las formas y los medios como se educa.

Dimensión político-institucional: Las políticas son las directrices, acciones y recursos de la organización que se centrarán en ciertos objetivos que desde luego llevan implícitos las ideologías y los intereses del grupo que sustenta el poder. En la incidencia de ese ánimo de los grupos que están en el poder radica parte de las funciones y del compromiso de las organizaciones que gestionan.

Dimensión administrativa: Es aquí donde los gestores sortean todos los escollos propios de la gestión de los diversos programas y de la institución educativa.

Dimensión técnico-pedagógica: Si cada organización que gestiona aporta al cambio. Este pasa por conocer y escoger las herramientas más adecuadas para los propósitos pedagógicos. Implica gestar a nuevos docentes y estudiantes, y desde aquí se da esa función de reflexión y descripción a líneas del cambio social.

Optamos por seguir la clasificación de la gestión en tres aspectos, tal como la presenta Carme Gil en García, Hernández, Santos y Fabila (2009, P. 26). Esta autora identifica tres

grandes procesos interrelacionados: gestión de proyectos, del aprendizaje y administrativa, los cuales se muestra a continuación:

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

Gestión Administrativa: Es producto de un proyecto institucional que responde a las necesidades específicas de la sociedad que atiende.

Gestión de Aprendizaje: son los aspectos didácticos relacionados con los aspectos académicos para que el docente enseñe y el estudiante aprenda.

Para comprender lo que abarca cada una de las tres áreas, la autora Gil ofrece una síntesis. En esta clasificación lo que algunos llaman gestión tecnológica está incluido en la gestión de aprendizajes.

GESTIÓN DE PROYECTO: Implica planteamiento, ejecución y control de un proyecto.

GESTIÓN DEL APRENDIZAJE: Implica integración curricular, tipos de aprendizaje que requieren los alumnos dados sus conocimientos y experiencias previas, tipos de ambientes de aprendizajes requeridos, competencias que deben tener los docentes, tipo de asesoría, tecnología para el trabajo, experiencias de aprendizaje, formas de evaluación del aprendizaje.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA: Implica control de gastos, gastos por estudiante, números de alumnos, número de asesores, número de horas, infraestructura tecnológica de la institución, materiales didácticos, elaboración de constancias, bibliografía, manuales de procedimiento.

Cada una de ellas con sus propios elementos constitutivos, pero siempre con la constante de concretar las diferentes variables de gestión de la formación separando los dos procesos básicos: el del aprendizaje, que tiene como protagonista al participante, y el de enseñanza, con el papel destacado del profesor.

1.2.4. Ámbitos de la Gestión docente

El termino estándar es lo que actualmente se maneja y procura un docente en virtud a ello ya lo manifiesta, Pereda y Berrocal, (1999) que “La evaluación del desempeño docente es el proceso sistemático y periódico de medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia de un empleado, o equipo, en su trabajo.” Y que las prácticas de evaluación del desempeño no son nuevas; desde que el hombre dio empleo a otro, su trabajo pasó a evaluarse, si bien sus orígenes se pierden en el tiempo, pues es una de las técnicas de

administración de recursos humanos más antiguas y recurrentes, los primeros sistemas en las empresas se encuentran en Estados Unidos alrededor de la Guerra Mundial especialmente dirigidos a operarios y los sistemas para evaluar ejecutivos se popularizaron después de la 2da Guerra Mundial (Fuchs, 1997y Dessler,1996)

Toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona. La evaluación de las personas que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante enfoques diferentes, sin embargo, merece destacarse que la Evaluación del Desempeño es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, sea formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones. (Mondy y Noé, 1997) indica que la “evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo.”

El sistema de evaluación de desempeño docente es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro”. Una organización no puede adoptar cualquier sistema de evaluación del desempeño, el sistema debe ser válido y confiable, efectivo y aceptado. (Werther y Davis, 1989)

En el ámbito educacional a la Evaluación Docente se la define como “El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos”. “La recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo”; es decir, un instrumento básico al servicio de la educación al emplearla como elemento retro alimentador del objetivo evaluado, y no sólo como un fin. Algunos autores destacan y subrayan la función de la evaluación marcada como algo intrínsecamente propio de la misma: (Ralph Tyler (en Casanova, 1999)

Por consiguiente, se puede decir que, en un principio, el objetivo de toda evaluación es tomar una decisión que, en muchas ocasiones, se inscribirá en el marco de otro objetivo mucho más global. Esto quiere decir que el fin de la evaluación, al contrario de lo que muchas veces se cree y se practica, no es “emitir un juicio”, ya que la evaluación se orienta necesariamente hacia una decisión que es preciso tomar de una manera fundada.

1.2.4.1. *Ámbito de la Gestión Legal.*

La parte legal en toda instancia juega un papel preponderante porque rige una normativa a seguir, es así que, El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros. “Todos los elementos mencionados conforman un clima particular donde prevalecen sus propias características, que en cierto modo presenta, la personalidad de una organización e influye en el comportamiento de los individuos en el trabajo”. La importancia de este concepto radica en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que dependen de las percepciones que él tenga de estos factores. Sin embargo, en gran medida estas percepciones pueden depender de las interacciones y actividades, además de otras experiencias de cada miembro con la organización. (Guillén, 2001).

Entre ellos el reconocimiento dentro de la organización y la satisfacción de sus necesidades, cumplido estos dos objetivos su motivación se convertirá en el impulsador para asumir responsabilidades y encaminar su conducta laboral al logro de las metas que permitirán que la organización alcance altos niveles de eficacia y desempeño laboral y los patrones de comunicación que tienen gran efecto sobre la manera de cómo los empleados perciben el clima de la organización, estos elementos serán objeto de análisis en la investigación como factores que tienen gran influencia en la determinación del clima (Caligiore y Díaz 2003 pág. 645)

En este sentido los resultados del estudio realizado por George y Bishop sobre “la estructura organizacional que incluye división del trabajo, patrones de comunicación y procedimientos, además del estilo de liderazgo y recompensa tienen gran efecto sobre la manera como los trabajadores visualizan el clima de la organización”.

Según Dessler, 1991, p, 188) menciona el clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros.

“Todos los elementos mencionados conforman un clima particular donde prevalecen sus propias características, que en cierto modo presenta, la personalidad de una organización e influye en el comportamiento de los individuos en el trabajo”. (Rincón, 2006, p.175)

Actualmente los docentes nos hemos visto abocados en una normativa legal que no nos favorece nuestra seguridad laboral, ya que la organización y por no decirlo en todas las entidades ha perdido fuerza gremial, y solo los ministerios tienen la potestad para direccionarnos en múltiples casos existe casos de abuso de autoridad irrespetando derechos adquiridos por los profesionales.

1.2.4.2. *Ámbito de la Gestión del Aprendizaje.*

Existen algunas acepciones y concepciones referidas al tema del aprendizaje una de ellas es que el aprendizaje es algo activo, individualizado y basado en el desarrollo cognitivo debe incorporar un sistema de evaluación a partir de la actuación activa del alumno que le permita utilizar sus conocimientos de manera creativa para resolver problemas reales.

Hay quienes manifiestan que el aprendizaje requiere de pensar acerca de los tipos de actuaciones que permitirán reunir evidencia, en cantidad y calidad suficiente, para hacer juicios razonables acerca de la competencia de un individuo. Este enfoque de evaluación requiere que el alumnado actúe eficazmente con el conocimiento adquirido, en un amplio rango de tareas significativas para el desarrollo de competencias, que permitan ensayar la realidad compleja de la vida social y profesional. (Wiggins, 1990)

Una competencia no puede ser observada directamente en toda su complejidad, pero puede ser inferida del desempeño. Para lograr este tipo de juicios sobre la competencia se deben seguir tres principios.

Primero: Usar métodos de investigación adecuados que permitan evaluar la competencia de manera integrada con sus criterios de realización.

Segundo: Utilizar métodos que sean directos y relevantes para aquello que está siendo evaluando.

Tercero: Basarse en una amplia base de evidencias para inferir la competencia.

Los elementos esenciales de una evaluación de competencias son el contexto, el estudiante, la autenticidad de la actividad y los indicadores.

Un contexto refleja las condiciones que opera el desempeño en donde el estudiante debe actuar de forma eficaz con el conocimiento adquirido y producir resultados, sin embargo Herrington (1988) manifiesta que El aprendizaje debe estar integrado en la actividad, las evidencias son las producciones que reflejan la existencia de aprendizaje.

Un enfoque basado en competencias es adecuado, por un lado, para asegurar que tanto el proceso de enseñanza-aprendizaje como la evaluación están guiados por los resultados de aprendizaje.

En definitiva, ofrecer nuevas oportunidades para la convalidación de significados, el establecimiento de nuevas relaciones y/o la comprensión de la funcionalidad de lo aprendido.

Por otra parte Hernández Rojas Gerardo, (1929, p, 11) menciona que las estrategias docentes para un aprendizaje significativo son una interpretación constructivista, la concepción constructivista del aprendizaje escolar se sustenta en la idea de que la finalidad de la educación que se imparte en las instituciones es promover los procesos de crecimiento personal del alumno en el marco de la cultura del grupo al que pertenece.

En virtud a lo mencionado, se considera importante seguir relacionando el estudio de acuerdo a las necesidades formativas que requiere el estudiante para potenciar sus conocimientos en pos de su verdadera realidad donde se desenvuelve.

1.2.4.3. Ámbito de la Gestión de la *Planificación*.

Frente a este postulado Díaz, (1995, p. 164) afirma que las instituciones de formación docente se enfrentan al desafío de capacitar a la nueva generación de docentes para incorporar en sus clases las nuevas herramientas de aprendizaje. Para muchos programas de capacitación docente, esta titánica tarea supone la adquisición de nuevos recursos y habilidades, y una cuidadosa planificación que el docente debe prestarle su mayor afán.

En la actualidad el impacto de la tecnología en la sociedad global y sus repercusiones en la educación y para que el aprendizaje sea efectivo, el docente debe considerar los siguientes pasos para la planificación, estructuración y manejo de las actividades:

- Especificar los objetivos de la clase o tema a tratar.
- Establecer con prioridad la forma en que se conformarán los grupos de trabajo.
- Explicar, con claridad, a los alumnos la actividad de aprendizaje que se persigue y la interrelación grupal deseada.
- Supervisar, en forma continua, la efectividad de los grupos de aprendizaje cooperativo e intervenir para enseñar destrezas de colaboración y asistir en el aprendizaje académico cuando se considere necesario.

- Evaluar los logros de los estudiantes y participar en la discusión del grupo sobre la forma en que colaboraron.

La finalidad del aprendizaje es que cada alumno aprenda sobre sí mismo y sobre los demás. Centrar la evaluación en comportamientos cooperativos en lugar de competitivos ayudará especialmente a los alumnos con más dificultades, por eso (Tejada, 2009). Nos puntualiza que las distintas etapas del desarrollo docente y los grados de adopción de las TICs por parte de los profesores es un amplio conocimiento que se ha generado acerca de la forma en que los individuos aprenden y las consecuencias que ello tiene en la creación de entornos de aprendizaje más efectivos y atractivos, centrados en el alumno. La importancia del contexto, la cultura, la visión y liderazgo, el aprendizaje permanente y los procesos de cambio al momento de planificar es la integración de las tecnologías a la capacitación docente y son esenciales para una integración efectiva de las TICs en la planificación.

Mientras tanto, en EDUTEC Revista Electrónica de Tecnología Educativa, (2010). Señala que los educadores de docentes, administradores y aquellos responsables de trazar las políticas educativas incorporan el uso de las TICs en la formación docente. Los recursos que aquí se presentan fueron desarrollados por un grupo internacional de expertos con amplia experiencia en la integración de las TICs a la formación docente. Este trabajo establece un marco conceptual para dicha inclusión, y describe las condiciones esenciales que deben cumplirse para lograr una integración efectiva de la tecnología.

Realmente una verdadera planificación con las herramientas adecuadas especialmente las tecnológicas, nos conduce a un verdadero desempeño y proyección al futuro, en la era que vivimos, enmarcada en saberes tecnológicos.

1.2.4.4. *Ámbito de Gestión del Liderazgo y la Comunicación.*

El liderazgo y tipos de liderazgo confluyen en disuadir que es el proceso dinámico de influir sobre los demás para seguir tras el logro de un objetivo común, sobre este apartado (Pérez, 2000) dice que el líder debe en todo momento tener presente que su actuación no va en función de su persona sino de una organización, por cuanto debe interiorizar en todo momento las metas organizacionales, incorporándolas como parte del sistema de valores del individuo y del grupo.

Así mismo, se derivan de las conceptualizaciones formuladas que los líderes no nacen sino que se hacen así mismo mediante el esfuerzo personal y el afán de mejorar. Collertte y Delisle, (1988) prueban que para liderar una persona tiene que demostrar que tiene habilidad y empatía. Empatía por cuanto debe asumir el lugar de otra persona, ponerse en su lugar, experimentando ideas, sentimientos, y destreza producto del arduo trabajo. Es así como el líder podrá ordenar, guiar, influenciar y supervisar los pensamientos, sentimientos y acciones de otros y ponerlos al servicio de la empresa a la cual se debe.

En cambio, Chiavenato, (1989, pág, 137) indica que “el liderazgo es necesario en todos los tipos de organización humana principalmente en las empresas y en cada uno de sus departamentos”.

En este sentido el líder está en la obligación de conocer la motivación humana para saber guiar a las personas, es decir el líder debe ser capaz de fomentar a través de la humanización un proceso de interacción entre los individuos y crear un clima organizacional propicio para desarrollar los procesos de dirección, motivación, comunicación, toma de decisiones, establecimiento de metas, supervisión y control.

Éxito en el liderazgo se refiere a la manera como se comportan los seguidores y la efectividad al estado motivacional interno de estos. Las teorías sobre el liderazgo pueden ser clasificadas en tres grandes grupos:

Teorías de rasgos de la personalidad: Se refieren a rasgos personales distintivos de los líderes.

Teorías sobre estilos de liderazgo o teorías de comportamiento: se refieren al tipo de cosas que hacen.

Teorías situacionales o contingenciales de liderazgo: Buscan explicar el liderazgo dentro de un contexto más amplio.

En esta investigación se hace referencia al aspecto de liderazgo como tema central a ser estudiado en función del desempeño técnico- docente – administrativo; Según Chiavenato, Idalberto, (2008) "Los líderes son considerados eficaces y establecen una trayectoria clara que permite a sus seguidores ir desde el punto donde se encuentra hasta alcanzar sus metas laborales y de que les facilita el recorrido de la trayectoria eliminando obstáculos y trampas", he ahí la gran decisión al tipo de liderazgo que deseemos objetivar.

Un docente transformador percibe cuándo el aprendiz está dispuesto a cambiar y ayuda a su discípulo a responder a necesidades más complejas, trascendiendo los antiguos moldes una y otra vez, mientras que el líder educativo democrático es un maestro abierto, que

establece con sus alumnos una relación de resonancia, capaz de sentir sus necesidades, conflictos, esperanzas y miedos inconfesados.

Por lo expresado, el auténtico docente –líder en un catalizador, un facilitador –un agente del aprendizaje–, pero no su causa primera. El énfasis de la enseñanza está puesto en suscitar la pregunta, la paradoja y la ambigüedad, y no en dar respuestas petrificadas. En la mayoría de las ocasiones la educación primaria y secundaria no incentivan la curiosidad y la habilidad para formular preguntas, más bien premia la disposición a producir "respuestas correctas", en lugar de considerar diversas posibilidades para enfrentar un mismo problema.

En relación al Liderazgo, manifiesta Bolman y Deal, (1985, p, 401) “que otorga gran importancia al crecimiento y desarrollo de todos los miembros del grupo permitiendo que trabajen según el principio de consenso y toma de decisiones”. Brito citado en Ascanio (1995) indica que el liderazgo se presenta hoy como una función de influencia que resulta de la confluencia dinámica de cuatro variables, mientras que, según el Programa Nacional de Calidad, (2001, p, 87) El liderazgo se asocia con el desempeño del directivo, por ser considerado el líder por excelencia de una institución, es necesario admitir la existencia de una estructura organizativa.

Un análisis actualizado es el que nos ofrece, Lorenzo Delgado, (2004) el cual define al liderazgo como la función de dinamización de un grupo o de una organización para generar su propio crecimiento en función de una misión o proyecto compartido. En fin trabajar bajo estos parámetros le lleva al docente a convertirse en el líder de los estudiantes y un modelo de potencialidades.

La comunicación es fundamental, la palabra es el instrumento para poder expresar los ideales, sentimientos, y sobre todo el poder interactuar con los demás, en este caso media el inter aprendizaje para llevar a feliz término un verdadero conocimiento.

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

1.3.1. Concepto de estrategias

En la pedagogía actual tenemos múltiples estrategias de aprendizaje se han enfocado en el campo del denominado aprendizaje estratégico, a través del diseño de modelos de intervención cuyo propósito es dotar a los alumnos de acciones efectivas para el aprendizaje escolar, así como para el mejoramiento en áreas y dominios determinados (comprensión de

textos académicos, composición de textos, solución de problemas, etcétera). Así, se ha trabajado con estrategias como la elaboración verbal y conceptual, la elaboración de resúmenes autogenerados, la detección de conceptos clave e ideas tópicos, y de manera reciente con estrategias meta cognitivas y auto reguladoras que permiten al alumno reflexionar y regular su proceso de aprendizaje.

Un aporte importante es el que nos ofrece, La Revista de currículum y formación del profesorado, (1999) indica que las estrategias son procedimientos flexibles y adaptativos a distintas circunstancias de enseñanza. La activación del conocimiento previo puede servir al profesor en un doble sentido: para conocer lo que saben sus alumnos y para utilizar tal conocimiento como base para promover nuevos conocimientos.

Por ende, podríamos decir que tales estrategias son principalmente de tipo pre-instruccional, y se recomienda usarlas sobre todo al inicio de la clase. Ejemplos de ellas son: las pre interrogantes, la actividad generadora de información previa (por ejemplo, lluvia de ideas; la enunciación de objetivos, etcétera. Cooper (1990) afirma que las estrategias de enseñanza son como un proceso reflexivo y dinámico que implica adoptar una concepción donde el aprendizaje es un proceso que ocurre en el tiempo, pero esto no significa que sea lineal, sino que tiene avances y retrocesos.

El Estudio de la planificación estratégica como campo académico es mucho más joven que su práctica real, ya que dicho estudio data de la década de los 60 y la aplicación de estrategias, los constantes cambios en el entorno organizacional han llevado a diversos investigadores a focalizar algunos de sus estudios en la planificación de estrategias a fin de analizar la interacción de la organización con su entorno y la definición de cursos de acción que garanticen el éxito organizacional.

El pensamiento estratégico como perspectiva integradora de la organización y su entorno, que combina métodos analíticos y elasticidad mental en los procesos de formulación, implantación, ejecución y control de la administración estratégica, visualizando cómo será en la organización en el futuro; es objeto de análisis en algunas investigaciones.

Por su parte Delors, (1996) indica que la relación que existe entre el pensamiento estratégico y la eficiencia de la gerencia pública, concluye en que existe un nivel de asociación bajo, lo cual indica que la actitud, la cultura y las herramientas empleadas se maneja mediante el desarrollo de diversos factores tanto internos como externos.

Pero según Piñeiro, Quintero y Faria, (2007) analizan las diversas variables que intervienen en la planificación estratégica, la formulación estratégica y el pensamiento estratégico; es decir generan inquietudes en torno a ello, ya que no se puede precisar una clara tendencia en cuanto a la formulación y pensamiento estratégico en particular. Lo que sí se puede reconocer es que en la medida que se le asocian a otras variables como antigüedad de la organización, gestión de talento humano, actividad económica o éxito empresarial, entre otras variables; la relación varía significativamente.

En definitiva un docente en su planificación debe tener una serie de estrategias para hacer de su labor un verdadero desempeño, toda vez que cada estudiante no tiene los mismos perfiles y es menester prestarle atención a cada uno de acuerdo a sus necesidades educativas.

1.3.2. Tipos de estrategias

Una gama de estrategias de aprendizaje son los mecanismos de control con los que el individuo cuenta para dirigir su forma de procesar información, los cuales promueven la adquisición, el almacenamiento y la recuperación de la información así lo manifiestan (Pozo y Postigo, 1993).

Por su parte González y flores, (2003) pág. 95. Afirman que las estrategias son “las acciones y pensamientos de los alumnos que ocurren durante el aprendizaje y que tienen gran influencia en el grado de motivación e incluyen aspectos como la adquisición, retención y transferencia”. La teoría ausubeliana habla de tres tipos de estrategias que se presentan en la recepción de información y estas son:

El representacional: Supone la atribución de importancias a símbolos específicos; es decir, el alumno identifica el significado de determinados símbolos, en su mayoría palabras.

El de conceptos: Es desarrollado por conceptos que se lleva a cabo entre el símbolo y las características criterioles comunes a diversos ejemplos del mismo referente.

El proposicional: La tarea es entender lo aportado por diferentes proposiciones, las mismas que son palabras combinadas en una oración se debe comprender lo que está más allá de la suma de todas las palabras que componen la proposición.

Sobre lo mismo, Díaz Barriga, Castañeda y Luke (1986), y Hernández (2002). Revelan que las estrategias son los procedimientos conjuntos de pasos, operacionales o habilidades que los estudiantes utilizan de manera consciente, controlada e intencional para aprender de forma importante y así obtener la capacidad de resolver problemas.

El objetivo principal del uso de estrategias es el de ayudar a los aprendices a tomar el control de su propio proceso de formación así lo sostiene José David Lara González (2009) quien sintetiza que el mundo global postmoderno, las instituciones educativas y entre ellas las de (educación superior) deben proveer a la gente con las herramientas y los medios para ser autónomos y buenos aprendices a lo largo de su vida.

1.3.2.1. En la gestión legal.

En la gestión legal se proponen cuatro objetivos:

- Consolidar la democracia y el Estado de derecho
- Lograr la equidad y la justicia social
- Fomentar la competitividad de nuestro país en el mercado global
- Promover la eficiencia, transparencia y descentralización del Estado.

De ellos se desprenden 31 políticas, siendo la décimo segunda la que se refiere al sector Educación.

En Educación el compromiso se expresa en:

- Garantizar el acceso universal y absoluto a una educación integral, pública, gratuita y de calidad que promueva la equidad entre hombres y mujeres.
- Afianzar los valores democráticos y preparar a los ciudadanos y las ciudadanas para su incorporación activa a la vida social.
- Reconocer la autonomía en la gestión de cada escuela, en el marco de un modelo educativo nacional y descentralizado, inclusivo y de salidas múltiples.
- Poner énfasis en valores éticos, sociales y culturales, en el desarrollo de una conciencia ecológica y en la incorporación de las personas con discapacidad.

De esta política se desprenden a su vez 13 acciones; de ellas, las siguientes conciernen al papel de la docencia:

- Promoverá el fortalecimiento y la revaloración de la carrera magisterial, mediante un pacto social que devenga en compromisos recíprocos que garanticen una óptima formación profesional, promuevan la capacitación activa al magisterio y aseguren la adecuada dotación de recursos para ello.
- Mejorará la calidad de la educación superior pública, universitaria y no universitaria, así como una educación técnica adecuada a nuestra realidad.
- Creará los mecanismos de certificación y calificación que aumenten las exigencias para la institucionalización de la educación pública o privada y que garanticen el derecho de los estudiantes.

Es menester reconocer que el clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros. Caligiore y Díaz, (2003, pág. 645) menciona que “Todos los elementos mencionados conforman un clima particular donde prevalecen sus propias características, que en cierto modo presenta, la personalidad de una organización e influye en el comportamiento de los individuos.

Notemos que sus enfoques se sostienen en la capacidad de la escuela para generar su propio cambio y mejorar los resultados de los alumnos y, el de transformación de la escuela que busca promover la capacidad de cambio a partir de una concepción amplia de los resultados educativos de los alumnos y al centrarla innovación en la mejora de los procesos de aula. En este caso, se observa la transformación de arriba-abajo, del sistema como soporte institucional a la innovación de la escuela y de ésta al sistema educativo como generadora de propuestas de cambio.

Ante las opiniones que anteceden sobre esta temática y sus protagonistas Casassus, (2000) indica las premisas de la profesionalización de los actores educativos, la implicación de la comunidad y la planificación del cambio. La premisa del primer movimiento es hacer lo mismo pero más; la del segundo, hacer lo mismo, pero mejor; mientras que el tercero plantea hacer cosas diferentes para obtener resultados distintos. Es precisamente este último el que recupera, que concibe al cambio como un proceso, no como un acontecimiento y como tal requiere ser pensado, planificado, desarrollado, sostenido y administrativo de manera sistemática y permanente, Giddens, (2001), pág. 37.

Por lo mencionado, los que estamos inmersos en educación debemos conocer y elevar a la práctica la normativa legal en nuestro quehacer educativo, para conocer y delimitar los espacios que corresponden.

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

El contexto y la cultura guardan íntima relación entre el desarrollo y el docente, los mismos que deben guardar relación, será útil detenernos a describir en términos generales las diversas etapas de la formación docente. Dígase por ejemplo el desarrollo profesional que implica incorporar las TICs a la enseñanza y el aprendizaje es un proceso continuo que no debe verse como una única “inyección” de capacitación. Los docentes deben actualizar sus

conocimientos y habilidades continuamente, acompañando los cambios del plan de estudios y de la tecnología disponible.

Un aporte muy importante es el que refiere a que los individuos se desarrollan en etapas y maduran con el tiempo. Ese desarrollo personal debe ir acompañado por un desarrollo organizacional en las escuelas, centros de formación y universidades. (Unesco, 2004)

Los docentes atraviesan una etapa de preparación antes de comenzar a dar clases en las escuelas; a esta etapa la llamamos, a los efectos de este libro, “formación de futuro docente”. Cuando los docentes en formación comienzan a dar clase, es común que reciban cierto apoyo adicional durante los primeros tres años de su carrera para ayudarlos a abordar las complejidades de su trabajo. A esta etapa del desarrollo profesional se la llama “inducción”. La etapa de inducción exige un gran esfuerzo y compromiso, y es tal vez por eso que, según indican los estudios realizados, alrededor del 30% de los docentes abandonan en este período.

Algunos docentes no cuentan con el beneficio de cursos de capacitación, y deben aprender mientras enseñan en escuelas; a esta situación se le llama “capacitación en el trabajo” Este tipo de capacitación generalmente toma lugar dentro de la institución; a veces al docente se le exonera de algunas de las tareas habituales de los demás docentes. Sin embargo, la formación docente es un proceso continuo de aprendizaje permanente.

Sabino, (1986) sostiene que la etapa final consiste en un desarrollo profesional adicional después de graduados, se llama “capacitación de docentes en actividad”. Los docentes deben estar capacitados para ayudar a sus alumnos a beneficiarse de la tecnología. Las escuelas y las clases, tanto virtuales como reales, deben contar con docentes que posean recursos y habilidades tecnológicas y que sean capaces de enseñar los contenidos de sus asignaturas sirviéndose también de los conceptos y habilidades relacionados con la tecnología.

Pero Martínez (1994) cuestiona las conexiones con el mundo real, los materiales de primera fuente y las herramientas sofisticadas para la recolección y el análisis de datos, son sólo algunos de los recursos disponibles que permiten a los docentes brindar oportunidades invaluables para el desarrollo conceptual de sus alumnos. Las prácticas educativas tradicionales ya no brindan a los futuros docentes las herramientas necesarias para enseñar a los alumnos a sobrevivir económicamente en el mundo laboral actual.

Es menester que los docentes deben capacitar a sus alumnos para aplicar estrategias en la resolución de problemas reales y hacer uso de las herramientas adecuadas para aprender, calcular, hacer trabajos en colaboración y comunicarse.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Un docente comprometido a su labor tiene el deber de estimular, configurar, ser modelo a imitar pues de acuerdo a lo expresado por El Libertador Simón Bolívar: “El maestro debe ser un hombre distinguido por su educación, por la pureza de sus costumbres, por la naturalidad de sus modales, jovial, accesible, franco, en fin en quien se encuentre mucho que imitar y poco que corregir” .Estos criterios formarán parte de su pensamiento educativo y ratificará en diversas circunstancias la necesidad de que los educadores den más importancia a la formación que a la instrucción, destaca Ramos (2000,p.45).

De manera que enfatizando acerca de su especial atención sobre del docente, el mencionado autor señala: “El educador tiene una irrenunciable misión con la personalidad” El verdadero educador busca formar a sus alumnos a vivir con autenticidad, con valores y realidades. El éxito profesional depende de la actitud individual Cruz (2002) y así expone: “Las razones por las que un profesional triunfa, tienen que ver en un 15 por ciento con sus conocimientos y en un 85 por ciento con su actitud, entusiasmo y niveles de motivación”. (p. A-4). De estas afirmaciones se deriva que los resultados de la vida personal y profesional de cada individuo son la consecuencia lógica de las conductas que asume frente a las diversas situaciones y del trabajo que emprende diariamente.

A veces la formación se decanta fuertemente hacia lo intelectual, llena de materias y conocimientos importantes, y en ocasiones lejanos de la realidad cotidiana, del mundo y del trabajo. Otras veces la formación se limita a una trasmisión de saberes concretos, lo que llamamos trucos del oficio, válidos para un entorno pequeño en el espacio y breve en el tiempo; es decir, no se trata de aprender los pequeños trucos de la profesión, sino de saber sentirse y ser un buen profesional.

La profesión docente conlleva varias funciones que son:

- Programar el proceso de enseñanza aprendizaje para un grupo de alumnos
- Evaluar el aprendizaje integral, conceptual, actitudinal y procedimental
- Evaluar su propia acción y otras acciones formativas
- Formular el proceso de desarrollo y hacer un seguimiento del desarrollo
- Transferencia del aprendizaje al mundo laboral, personal y social.

De igual forma, Vigotsky (1988), pág. 133. El aprendizaje es la adopción del modelo por competencias en educación superior, para el docente, mover el foco de la enseñanza al aprendizaje. Aprendizaje entendido como un proceso que permite captar, codificar, relacionar y almacenar nueva información con aquella ya integrada en la memoria a largo plazo.

La concepción constructivista del aprendizaje escolar se sustenta en la idea de que la finalidad de la educación que se imparte en las instituciones es promover los procesos de crecimiento personal del alumno en el marco de la cultura del grupo al que pertenece. Estos aprendizajes no se producirán de manera satisfactoria a no ser que se suministre una ayuda específica mediante la participación del alumno en actividades intencionales, planificadas y sistemáticas. Según Coll, (1988) la gestión del aprendizaje es una actividad mental constructivista para el alumno.

El aprendizaje como la construcción del conocimiento escolar puede analizarse desde dos vertientes:

- a) Los procesos psicológicos implicados en el aprendizaje.
- b) Los mecanismos de influencia educativa a susceptibles de promover, guiar y orientar dicho aprendizaje.

No se puede ignorar el para que aprendemos y, bajo esta concepción nuestros aprendizajes deben ser con proyección a las necesidades, potenciando el desarrollo de la memoria a corto y largo plazo y tener claro sobre todo que sus saberes sean significativos.

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

David Frishsman (2004), lo manifiesta un buen líder es el que se afana en lo que hace, La primera idea que hoy está suficientemente clarificada es que no es lo mismo ser un buen gestor o un buen jefe que ser un líder, términos que con frecuencia se identifican. Gestionar es, en esencia, sacarle todo el partido posible a lo que ya se tiene o se puede disponer.

Si confrontamos otra idea es la que manifiesta Lorenzo Delgado, (1996) Liderar es ir más lejos, es sustentar una dinámica más rica y creadora con la organización y con el grupo. Es implicar, crear colaboración, buscar la satisfacción de los miembros, innovar y mejorar continuamente. En este momento parecen superadas algunas concepciones sobre el líder bastante generalizadas en su momento.

La realidad evidencia que determinadas circunstancias exigen salidas que pongan en juego ciertas características personales y otras circunstancias exigen tal vez las contrarias. Hay situaciones que requieren un estilo de liderazgo y en otras situaciones, ese mismo estilo resulta contraproducente. Así que ni las características ni los rasgos de comportamiento ni las dimensiones de actividad explican todo liderazgo.

El enfoque formativo de la evaluación privilegia el aprendizaje de los alumnos, tendrá como propósito fundamental verificar que los alumnos aprendan, en este sentido, la comunicación de los logros de aprendizaje es fundamental, ya que incide en:

- La autoconcepción del alumno como aprendizaje su autoestima y su motivación para aprender.
- Propiciar la autorregulación.
- Facilitar la identificación de lo que interfiere en el aprendizaje.
- Generar información para reorientar la intervención docente.
- Orientar a las madres, los padres de familia o tutores en la formación de los alumnos e incluso informar a otros docentes sobre cómo es o ha sido el proceso de aprendizaje de cada alumno.

Para Miguel Ángel Santos Guerra, (1995 y 1996) ha demostrado la comunicación de los logros de aprendizaje desde un enfoque formativo permite capitalizar los beneficios de la evaluación como herramienta para mejorar el aprendizaje de los alumnos, tanto en sus logros como en su calidad; es decir que los docentes vayan más allá de la retroalimentación tradicional para llevar a cabo una verdadera comunicación con los alumnos, sus madres, padres o tutores, e incluso entre colegas, con el fin de que los resultados obtenidos de las evaluaciones que se realizan en el aula y la escuela potencien el aprendizaje. (Lorrie Shepard, 2008 - 2009).

Los líderes, deben ejecutar dos tipos de funciones: así lo manifiesta Diez, (1994), unas académicas y otras administrativas entre las cuales se encuentran, asignar las labores del grupo, recalcar la importancia del desempeño y el cumplimiento de los plazos de la planificación escolar, orientar el proceso de aprendizaje, diseñar las políticas institucionales y promover las relaciones interpersonales.

Realmente lo que actualmente la sociedad necesita, es crear en los estudiantes unos verdaderos líderes, para que aporten a la solución de los problemas existentes, en todos los ámbitos del convivir diario, que sean entes creativos, pensando en grandes cosas y

proyectándose a un futuro promisorio y de verdaderas y excelentes realizaciones, cambiando esquemas de interés personales y vivenciar logros para un bien común y de la humanidad.

CAPÍTULO 2
METODOLOGÍA

2.1. Diseño de Investigación.

El diseño de investigación estipula la estructura fundamental y especifica la naturaleza global de la intervención.

A través del diseño de investigación se conoce que personas son estudiadas, donde, cuando y bajo qué circunstancias. La meta de un diseño de investigación sólido es proporcionar resultados que pueden ser creíbles. Por lo tanto la investigación que se presenta es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo; es decir se usó magnitudes numéricas que están dentro del campo de la estadística, se detalla los datos arrojados de la encuesta planteada donde existe claridad entre los elementos de la investigación que conforman y así sea posible definirlo, limitarlo y saber exactamente dónde se inicia el problema, en qué dirección va y qué tipo de incidencia existe entre sus elementos bajo las siguientes características:

Transversal: porque se recopilan datos en un momento único.

Exploratorio: porque es una exploración inicial en un momento específico y; Descriptivo: ya que facilitó explicar y caracterizar la realidad del desempeño docente en el cual se desarrolla el proceso educativo.

2.2. Contexto.

La Escuela de Educación Básica Unidocente “Dr. Antonio Trujillo” se encuentra ubicada en la provincia de Loja, cantón Sozoranga, parroquia Tacamoros, barrio El Limón de la zona rural, fue creada en el año 1930, en ese entonces tenía el nombre de Escuela Fiscal Pluridocente “Luis Cordero”, en el año de 1981 el Prof. Hoover Colón Merino cambio el nombre de Luis Cordero por “Dr. Antonio Trujillo” el cual permanece hasta la actualidad, la presente escuela Unidocente ofrece los niveles de 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6° y 7° grados de Educación Básica, la misma que posee un tipo de Educación Básica Elemental Media, en donde trabajan 2 docentes la directora impartiendo las asignaturas de : matemática, lengua y literatura, ciencias naturales, estudios sociales, cultura estética y cultura física y la docente contratada trabajando con materias complementarias como: inglés y computación además cuenta con 8 estudiantes durante los 3 últimos años. En síntesis aquí contamos con un centro educativo unidocente y pluridocente.

La Escuela de Educación Básica “Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez” de tipo Pluridocente se encuentra ubicada en la provincia de Loja, cantón Sozoranga, parroquia Tacamoros, barrio

Las Delicias de la zona rural, fue creada en el año de 1940; anteriormente se llamaba Escuela Fiscal “Dr. Reinaldo Espinoza” cuya biografía se desconoce.

En el año de 1986 fue cambiado de nombre por “Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez” que perdura hasta la actualidad. La presente escuela ofrece los niveles de 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6° y 7° grados de Educación Básica, la misma que posee un tipo de Educación Básica Elemental Media, en donde trabajan 5 docentes; 4 con nombramiento y una contratada. La escuela antes mencionada cuenta con 30 estudiantes en la actualidad.

2.3. Participantes.

En el presente proceso de investigación participaron:

- 5 docentes de educación básica de los dos centros.
- Las instituciones educativas investigadas son: “Dr. Antonio Trujillo” y “Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez” de Educación General Básica, jornada de estudios matutina, sector rural.
- Investigadora

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1. Métodos

De entre los métodos de investigación aplicados, se puede describir los siguientes:

Método Descriptivo: que permite explicar y analizar el objeto de la investigación, es decir ¿Cómo es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje?, este método se utilizó en el desarrollo del marco teórico y en la explicación de los resultados de la investigación.

Método Analítico – Sintético: facilita la desestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de la unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudaran a la comprensión y conocimiento de la realidad se utilizó principalmente en el análisis de los resultados arrojados por las tabulaciones de los instrumentos aplicados.

Método Inductivo y Deductivo: Permite configurar el conocimiento y generalizar de forma lógica los datos empíricos a alcanzarse en el proceso de investigación.

Método Estadístico: Organiza la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilita los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

Método Hermenéutico: Permite la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico y además facilitará el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico.

2.4.2. Técnicas

Coll, (1987; pág. 89). Define a la técnica como “Un conjunto de acciones ordenadas y finalizadas, es decir, dirigidas a la consecución de una meta”

En la presente investigación se han utilizado las siguientes:

- **La lectura**, como medio importante de consulta y recopilación de artículos, documentos, textos, revistas, páginas de internet con la finalidad de dar a conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos y obtener una firme base científica sobre temas puntuales del desempeño docente, para poder contrastar los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos CES y fundamentar el análisis de los resultados.
- **Los mapas conceptuales y organizadores gráficos**: como medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los fundamentos teórico-conceptuales en los aspectos del desempeño docente.
- **La Entrevista**: es una técnica que ayuda mucho a recoger criterios sobre los puntos específicos del trabajo, tanto en el marco teórico, como en el diagnóstico, análisis y discusión de resultados y también contribuye en la elaboración de la propuesta de intervención, ya que el entrevistado es una persona estrechamente vinculada con el quehacer educativo.

TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN DE CAMPO

Dentro de las técnicas de investigación de campo se utilizaron las siguientes:

- **La observación**: Es muy utilizada en el campo de las ciencias humanas desde el criterio de (Anguera, 1998, pág. 57) la observación se convierte en una técnica científica en la medida que:
 - Sirve a un objetivo ya formulado de investigación.
 - Es planificada sintéticamente.

- Está sujeta a comprobaciones de validez y fiabilidad.
- Se realiza en forma directa sin intermediarios que podrían distorsionar la realidad estudiada.

Además recordemos que observar es contemplar y examinar atentamente algo con el objeto de determinar su naturaleza y funcionamiento.

Dentro del estudio esta técnica servirá para obtener información sobre la práctica del docente en el aula y de esta manera construir el diagnóstico sobre el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

- **La encuesta**, esta técnica permitió recabar información indiscutible mediante utilización de cuestionarios diseñados de tal forma que faciliten la tabulación, interpretación y análisis de la información; la encuesta se aplicó directamente a la población investigada.

Además esta técnica se la utilizará para la recolección de los datos y servirá para obtener información sobre la práctica pedagógica y el desempeño del docente en relación a los ámbitos de la gestión: legal, de planificación del aprendizaje y de liderazgo y la comunicación.

2.4.3. Instrumentos

En la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y liderazgo y comunicación

El cuestionario fue elaborado, por el equipo de investigación, tomando como fundamento los criterios de los estándares de desempeño docente propuesto por el Ministerio de educación (2011); así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la Carrera de Educación de la UTPL y que se desarrollan a través de los Practicum ofertados en la malla curricular. Cuyo objetivo es identificar y fundamentar teóricamente el desempeño docente en los cuatro ámbitos de gestión legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y liderazgo y comunicación; con el fin de reflexionar y plantear estrategias pedagógicas como propuesta para partir de la identificación de un ámbito polémico en los que realiza su actividad y mejora su práctica.

El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:

- La primera relacionada con los datos de identificación de los centros educativos (nombre, tipo y ubicación de la institución) y de los docentes

(sexo, edad, años de experiencia, nivel de formación, nivel de educación en el que trabaja, modalidad de trabajo y relación laboral de los docentes).

- La segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente y está conformado por cuatro ámbitos, cada uno de los cuales será evaluado tomando en cuenta los siguientes aspectos:
- **Frecuencia:** el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente.
- **Importancia:** La prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.
- **Nivel de conocimiento:** El saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de la gestión.

Los ámbitos que se evalúan con el cuestionario son:

- **La gestión legal:** evalúa el nivel de frecuencia, importancia y nivel de conocimiento que tiene relación a los principios fundamentales contemplados en el marco legal educativo y la planificación en su práctica docente.
- **La gestión de planificación institucional y curricular:** evalúa el nivel de frecuencia, importancia y nivel de conocimiento que tienen los docentes en el diseño y operatividad de la planificación institucional y curricular.
- **La gestión de aprendizaje:** evalúa el nivel de frecuencia, importancia y nivel de conocimiento de los docentes en relación a las actividades desarrolladas en el proceso didáctico.
- **La gestión de liderazgo y comunicación:** evalúa el nivel de frecuencia, importancia y nivel de conocimiento que el docente promueve para la interacción e interrelación en el aula y con el entorno educativo.

Registro de la observación de las actividades docente en los ámbitos de aprendizaje de liderazgo y comunicación.

El registro de observación fue elaborado tomando como fundamento los estándares de gestión del aprendizaje de los docentes propuestos por el Ministerio de Educación (2011); así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la Carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL y que se desarrollan a través del Practicum. Cuyo objetivo es identificar la gestión de aprendizaje, liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa. Este instrumento se compone de los ámbitos de la gestión de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación que se evalúan a través de la frecuencia, es decir el cumplimiento de la actividad y nivel de desarrollo.

2.5. Recurso

2.5.1. Talento Humano

- Equipo de Planificación del Programa Nacional de Investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja de la Modalidad Abierta y a Distancia, Área Socio humanística, Titulación de Ciencias de la Educación.
- Tutora de la investigación
- Investigadora
- Docentes investigados de las dos instituciones (“Dr. Antonio Trujillo” y “Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”)
- Niños/as de las dos instituciones investigadas (“Dr. Antonio Trujillo” y “Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”)

2.5.2. Institucionales

- Centros educativos (“Dr. Antonio Trujillo” y “Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”) y la U.T.P.L.

2.5.3. Materiales

- Guía didáctica, Programa Nacional de Investigación.
- Equipo de escritorio
- Fotocopias
- Libros
- Cámara fotográfica

2.5.4. Económicos

RECURSOS	TOTAL
Computadora	00,00
Fotocopias	6,00
Impresiones	15,00
Anillados	3,00
Papel bond A4, 75g.	5,00
Internet	7,00
Transporte	25,00
TOTAL	\$61,00

2.6. Procedimiento

El procedimiento metodológico requiere de varios pasos que faciliten la recolección y sistematización de la información.

A continuación se detalla cada paso que se tomó en cuenta para realizar esta investigación:

- Se seleccionó dos centros educativos (“Dr. Antonio Trujillo” y “Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”), para realizar la encuesta a 5 docentes en el nivel de educación básica, las instituciones que se investigó son reconocidas por el Ministerio de Educación, están ubicadas en el sector rural, de tipo fiscal de jornada matutina.
- Se Dialogó con la directora de cada institución, para la autorización correspondiente, y así me permitieran realizar la investigación en sus instituciones a la cual ellas aceptaron favorablemente.
- Se entregó la carta enviada por la UTPL a la directora de cada centro educativo, en ella se indica el objetivo de su visita y el trabajo a realizar. La cual fue revisada, firmada y sellada por las directoras de cada establecimiento.
- Se explicó y resaltó los propósitos y el alcance de la investigación, las características de la institución auspiciante (UTPL) los objetivos a lograr la confidencialidad de los datos proporcionados, el anonimato de los investigados, la seriedad de la investigación, los requerimientos de parte de la universidad y el compromiso como estudiante de Ciencias de la Educación de entregar un reporte final con los resultados obtenidos y una propuesta de intervención aplicable al contexto educativo y a la necesidad de formación de los profesores.
- Se solicitó una breve reseña histórica de los establecimientos educativos donde efectuaré la investigación, tomando en cuenta aspectos como: ubicación, fecha de creación, niveles de educación, tipo, números de docentes y estudiantes.
- Se aplicó el cuestionario y observó las clases a cada docente.
- Se valoró en el registro de observación con escala de 0 a 10 las actividades que el docente realiza en cada proceso didáctico tomando en cuenta el número de veces que las repite la acción, considerando especialmente los niveles de desarrollo de la actividad.
- Se realizó la sistematización y tabulación de datos, de los cuales se obtuvo resultados con tablas y gráficos que sirvieron para el respectivo análisis, además de la matriz de diagnóstico en la cual se establecen los resultados de cada ámbito observado, identificando fortalezas y debilidades encontradas en relación a cada uno de los aspectos que caracterizan o no al desempeño docente.
- En base al trabajo realizado, se construyó el informe del estudio, según los parámetros y directrices recibida

CAPÍTULO 3
RESULTADO ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

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

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

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones

N° del 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	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,40	94%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
TOTAL		74,20	
PROMEDIO		9,28	93%

“Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

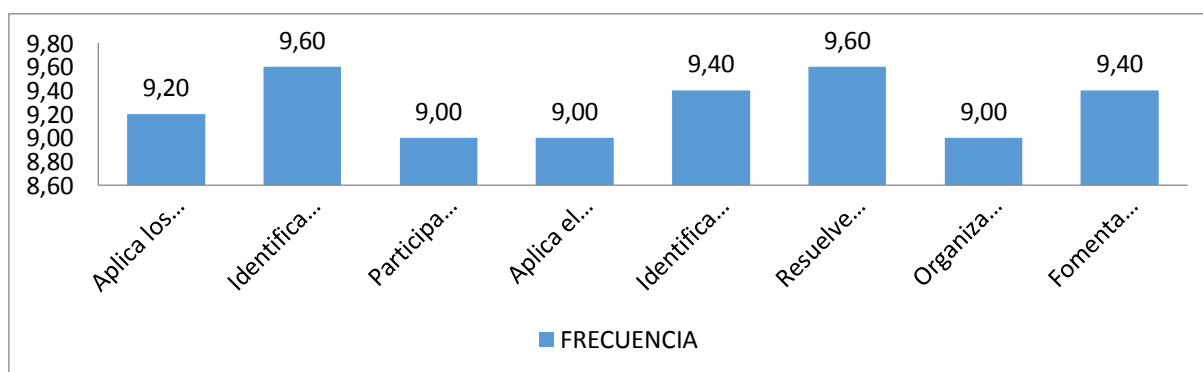


Figura 1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

Considerando los resultados de los establecimientos, el unidocente y el pluridocente se puede evidenciar que sus índices son satisfactorios en cada uno de los indicadores, se

deduce que el 1.2 **Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano** y 1.6 **Resuelve conflictos en su aula e institución**, lograron una frecuencia de 9.60, mientras que el 1.3 **Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional**, 1.4 **Aplica el Código de Convivencia Institucional** y 1.7 **Organiza las actividades docentes** obtuvieron una frecuencia de 9.00 concluyendo, que los docentes evaluados alcanzan un criterio de **Excelente**. Lo que permite una buena marcha institucional teniendo presente que cada actor debe estar consciente de sus derechos y obligaciones dentro de la institución, es el referente al fundamento ético de la profesión docente que se centra en la innovación de mejorar los procesos del aula.

(Carmen L. 1992). En la gestión legal se consolida la democracia, afianzando los valores democráticos y preparar a los ciudadanos para su incorporación activa a la vida social, se quiere lograr la equidad y la justicia situando valores éticos, sociales y culturales. Igualmente los docentes están inmersos en las nuevas políticas educativas que predicen el desarrollo de capacidades y potencialidades como la Constitución de la República, la revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, desarrollo profesional, etc., que propone el Plan Decenal y la “formación académica continua y permanente”; que plantea la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,60	96%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,80	98%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,60	96%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,20	92%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
	TOTAL	76,20	
	PROMEDIO	9,53	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

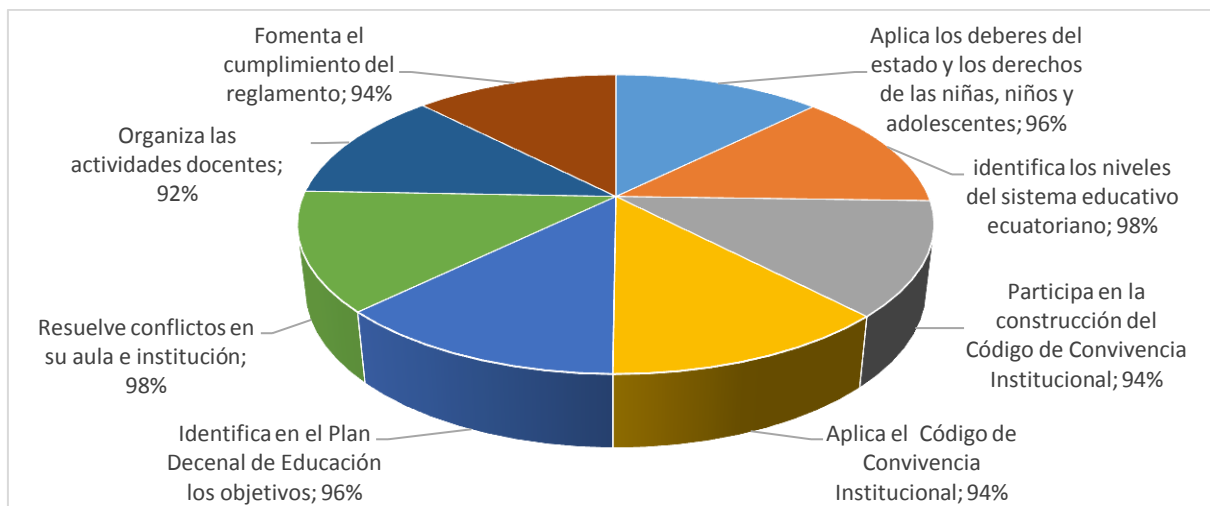


Figura 2. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Ifiguez”

Es evidente que el punto 1.2 **Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano** y 1.6 **Resuelve conflictos en su aula e institución**, lograron el 9.80 de importancia, mientras que el 1.7 **Organiza las actividades docentes**, adquirió el 9.20 de importancia, determinando que los docentes se encuentran en criterio de **Excelente**, es decir que el indicador se presenta en grado muy superior al mínimo aceptable, teniendo en cuenta que el proceso educativo planificado conlleva a un adelanto institucional, en cuestión de importancia se promueve el fortalecimiento y la revaloración de la carrera docente mediante un pacto social que devenga en compromisos recíprocos que garanticen una óptima formación profesional, promuevan la capacitación activa al magisterio y aseguren la adecuación dotada de recursos.

Como un aporte (Coligiere 2003) En la importancia se garantiza una formación profesional de calidad y calidez donde se promueva la capacitación del docente.

3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,00	90%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%

1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,20	92%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,20	92%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
TOTAL		74,40	
PROMEDIO		9,30	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

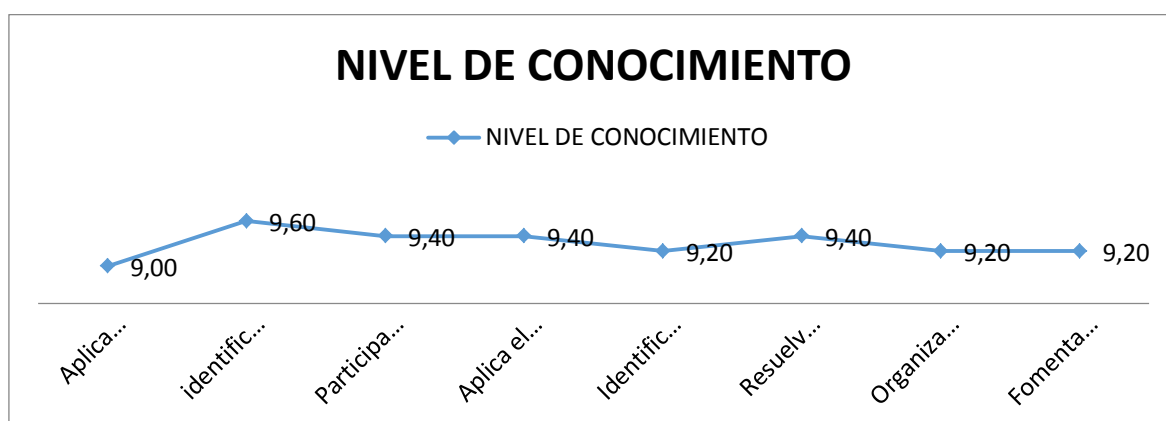


Figura 3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

De la información obtenida y al realizar la comparación se deduce que el indicador 1.2 **Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano**, alcanzó un nivel de conocimiento de 9.60, por otra parte el 1.1 **Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes**, logró un nivel de conocimiento de 9.00, ultimando que se establecen en criterio **Excelente**, es decir el nivel de conocimiento busca promover la capacidad de cambio a partir de una concepción amplia de los resultados educativos de los docentes.

Según Díaz 2003. Se mejorará la calidad de la educación pública, universitaria y no universitaria, así como la educación técnica adecuada a nuestra realidad, cumpliendo con lo establecido en la ley orgánica de educación y el plan decenal.

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
-------------	-------------	------------	------------

2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	92%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,60	86%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,20	82%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,80	88%
2.8	Utiliza el PAA	9,20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
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	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PAA	9,20	92%
TOTAL		137,00	
PROMEDIO		9,13	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

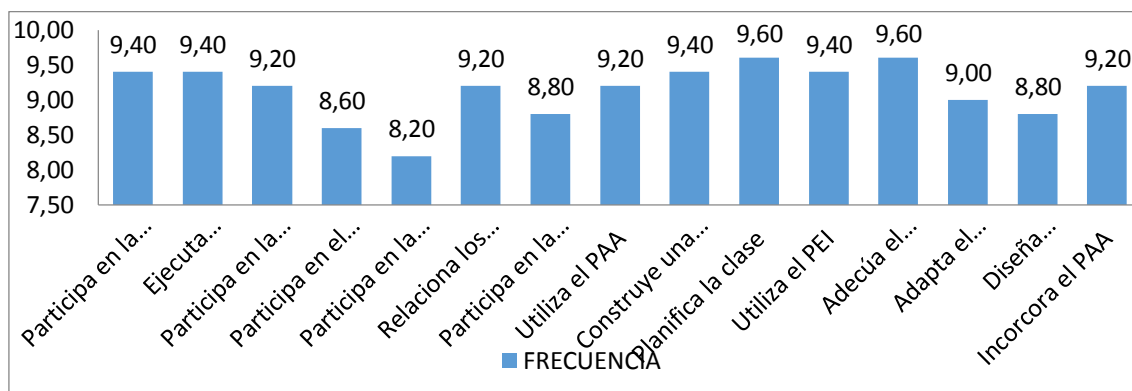


Figura 4. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

En los indicadores 2.10 **Planifica la clase** y 2.12 **Adecúa el currículo vigente en su aula** lograron una frecuencia de 9.60 equivalente a un criterio de **Excelente**, mientras que el indicador 2.5 **Participa en la elaboración del plan de riesgos**, alcanzó una frecuencia de 8.20 lo que revela un criterio de **Muy Bueno**, es decir que el indicador se presenta en grado superior al mínimo aceptable, sin llegar a ser excelente, donde el desarrollo personal debe ir acompañado por un desarrollo organizacional en las escuelas, centros de formación y universidades. (Unesco, 2004). Los docentes deben guardar una relación entre formación y desarrollo profesional, es decir participar en la realización de los diferentes documentos que deber poseer las instituciones educativas.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,60	86%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,20	82%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	96%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,00	90%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,20	92%
2.15	Incorpora el PAA	9,20	92%
TOTAL		139,20	
PROMEDIO		9,28	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

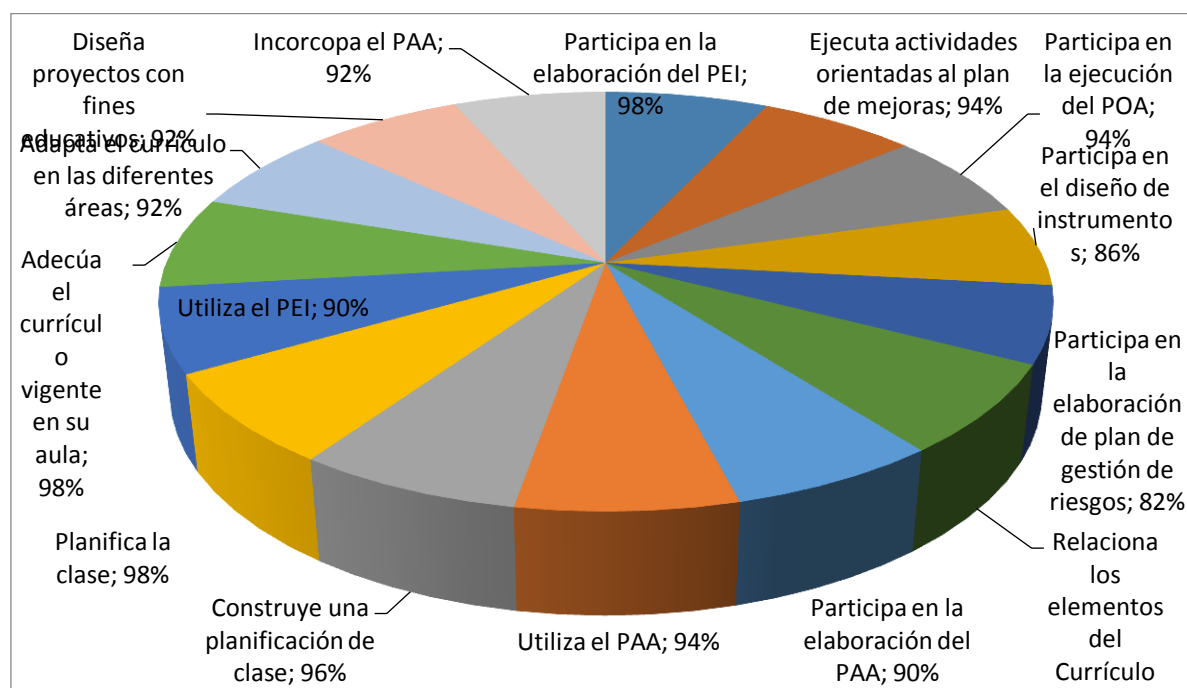


Figura 5. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

Al comparar los resultados de los indicadores el 2.10 **Planifica la clase** y 2.12 **Adecúa el currículo vigente en su aula**, obtuvieron una importancia de 9.80 alcanzando un criterio de **Excelente**, por otro lado el 2.5 **Participa en la elaboración del plan de riesgos**, logró una importancia de 8.20 puntuación que logra un criterio de **Muy Bueno** la diferencia es mínima entre los indicadores, por lo tanto debe considerar y tener presente que cada actor debe estar consciente de sus derechos y obligaciones dentro de la institución garantizando de esa manera la integridad así mismo ante los resultados obtenidos, se puede decir que las tareas y actividades cotidianas de aula previamente planificadas por el docente consisten no sólo en hacer algo en común, sino en aprender algo como grupo, por lo que se considera que debe existir un reconocimiento grupal conocido y valorado por el alumnado participante en el trabajo cooperativo

En virtud a ello Sabino (1986) menciona que los docentes deben estar capacitados para ayudar a sus alumnos a beneficiarse de la tecnología es decir; los docentes atraviesan una etapa de preparación antes de comenzar a las dar las clases en las escuelas a esta etapa se la conoce como “ Formación del futuro docente” para ello los centros educativos deben desarrollar sus propios proyectos con la participación activa de los docentes dentro de una dinámica de trabajo en equipo, donde se muestren reflexivos a la luz de su práctica y de sus trabajos con el diseño curricular nacional. Las escuelas y las clases deben contar con docentes que estén actualizados y posean recursos y habilidades tecnológicas y dejen el tradicionalismo y se llenen del constructivismo ya que esto les permitirá ser capaces de enseñar contenidos más actualizados.

3.2.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Tabla 6. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	92%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,00	90%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%

2.8	Utiliza el PAA	9,20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,00	90%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
TOTAL		139,40	
PROMEDIO		9,29	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

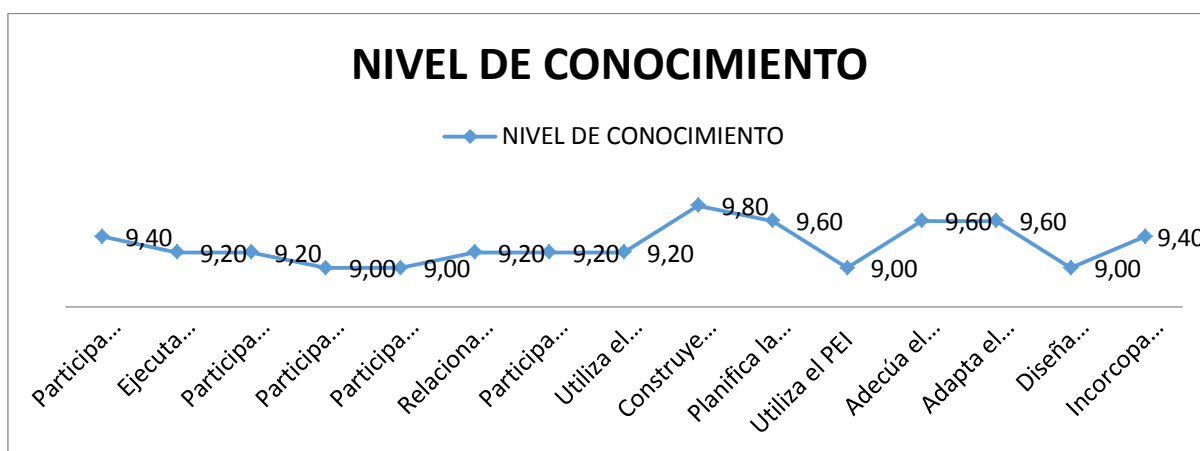


Figura 6. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

Al concluir con la tabulación de los datos se deriva que el indicador 2.9 **Construye una planificación de clase**, logró un nivel de conocimiento de 9.80, mientras que el 2.4 **Participa en el diseño de los instrumentos**, 2.5 **Participa en la elaboración del PAA**, 2.11 **Utiliza el PEI** y 2.14 **Diseña proyectos con fines educativos**, lograron un nivel de conocimiento de 9.00, puntuación que se considera un criterio de **Excelente**, donde el indicador se presenta en un grado muy superior al mínimo aceptable ya que determina que las prácticas educativas tradicionales ya no brindan a los futuros docentes las herramientas necesarias para enseñar a los alumnos a sobrevivir económicamente en el mundo laboral actual. Martínez (1994). Los docentes deben capacitar a sus alumnos para aplicar estrategias en la presentación de problemas reales y utilizar herramientas adecuadas.

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje

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

Tabla 7. Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	92%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
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	9,20	92%
	TOTAL	94,80	
	PROMEDIO	9,48	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

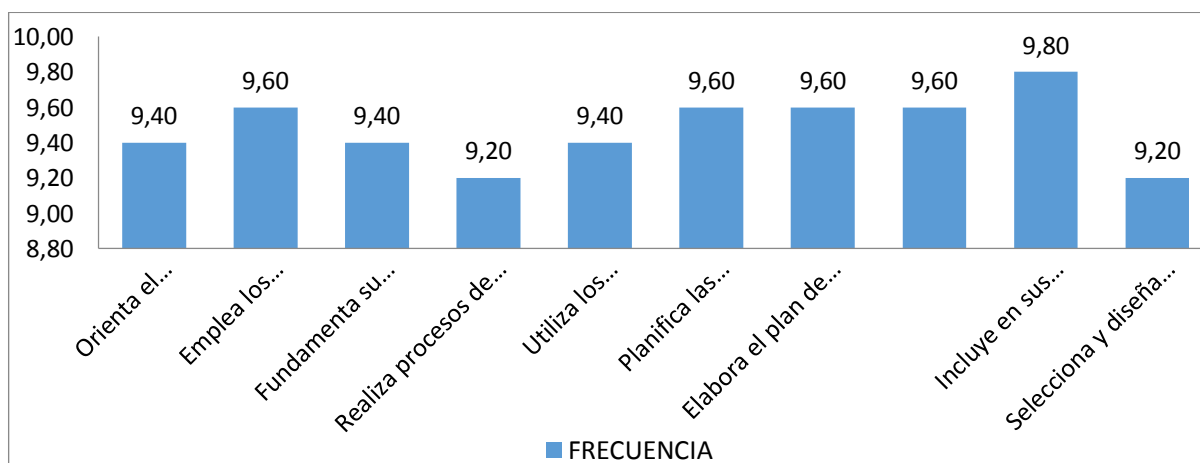


Figura 7. Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

Considerando los resultados de la encuesta se deduce que el indicador 3.9 **Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje**, consiguió una frecuencia de 9.80, por otro lado el 3.4 **Realiza procesos de investigación educativa** y 3.10 **Selecciona y diseña recursos didácticos**, lograron una frecuencia de 9.20, puntuación que determina un criterio de **Excelente**; es decir el indicador se presenta en grado muy superior al mínimo aceptable,

determinando que el docente evaluado debe meditar que todo proceso educativo bien planificado permite una buena marcha institucional. Según Vigotsky (1988), manifiesta que el aprendizaje es una adopción del modelo por competencias en educación y conlleva varias funciones, entre ellas se destaca el programar el proceso de enseñanza aprendizaje para un grupo de alumnos. El aprendizaje es entendido como un proceso que permite captar, relacionar y almacenar información a largo plazo.

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

Tabla 8. Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje

N° DEL 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	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
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	9,40	94%
TOTAL		95,20	
PROMEDIO		9,52	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

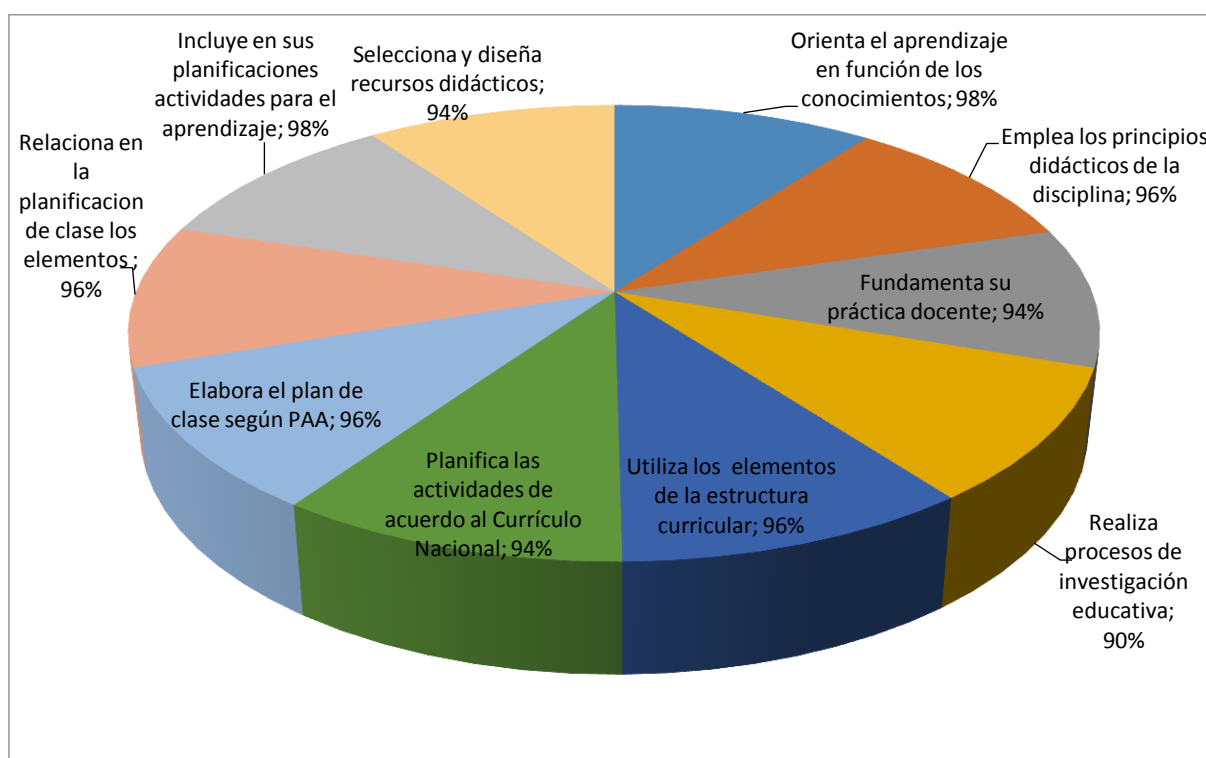


Figura 8. Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones

“Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

De la investigación adquirida se determina que los indicadores 3.1 **Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos** y 3.9 **Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje**, alcanzaron una importancia de 9.80, sin embargo el 3.4 **Realiza procesos de investigación educativa** logró una importancia de 9.00, apreciación que alcanzó un criterio de **Excelente**, de lo expuesto según Cobián Sánchez, (1998) manifiesta que el aprendizaje es la construcción del conocimiento escolar y puede analizarse desde dos vertientes:

- a) Los procesos psicológicos implicados en el aprendizaje.
- b) Los mecanismos de influencia educativa a susceptibles de promover, guiar y orientar dicho aprendizaje.

Es decir que el aprendizaje en el aula de clases conlleva a procesos que orientan la formación del alumno, en donde exista un proceso de desarrollo en su formación.

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

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

Nº DEL 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	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
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	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
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	9,40	94%
	TOTAL	96,20	
	PROMEDIO	9,62	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

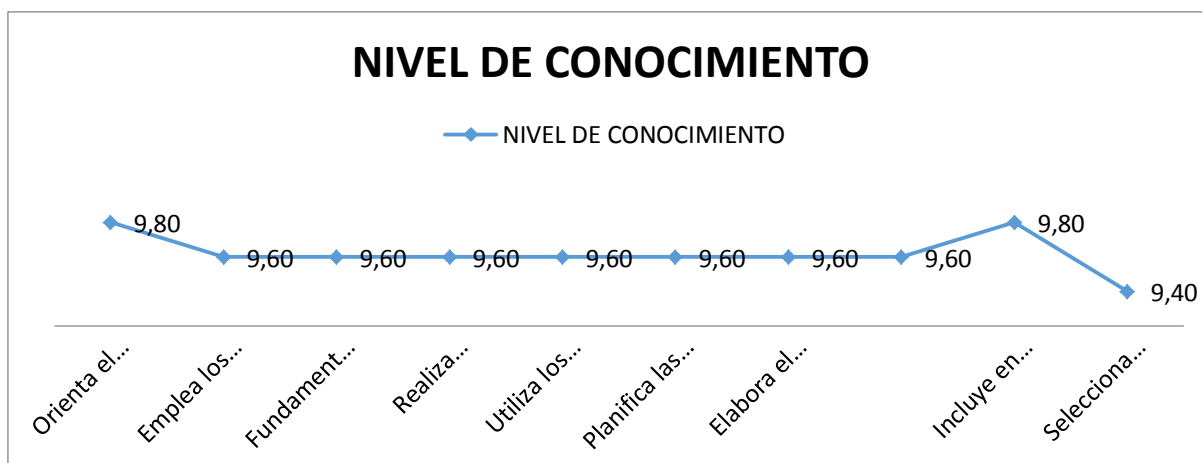


Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

De los datos adquiridos se establece que los indicadores 3.1. **Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos** y 3.9 **Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje**, alcanzaron un nivel de conocimiento de 9.80, en cuanto a el 3.10 **Selecciona y diseña recursos didácticos**, consiguió un nivel de conocimiento de 9.40, al que le corresponde un criterio de **Excelente**.

Es por ello que, de acuerdo al proceso de planificación sobre el nivel de conocimientos, Giddens, (2001), manifiesta que es un acontecimiento que requiere ser pensado, planificado, desarrollado, sostenido y administrado de manera sistemática y permanente, considerando que el desempeño profesional del docente se limita a la trasmisión de saberes concretos lo que llamamos los trucos del oficio, es decir sentirse y ser un buen profesional.

3.3.2 Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje

3.3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador.
INICIO

Tabla 10. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador.

INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	9,90	92%	99%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	9,90	96%	99%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	9,90	98%	99%
TOTAL		28,60	29,70		
PROMEDIO		9,53	9,90	95%	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

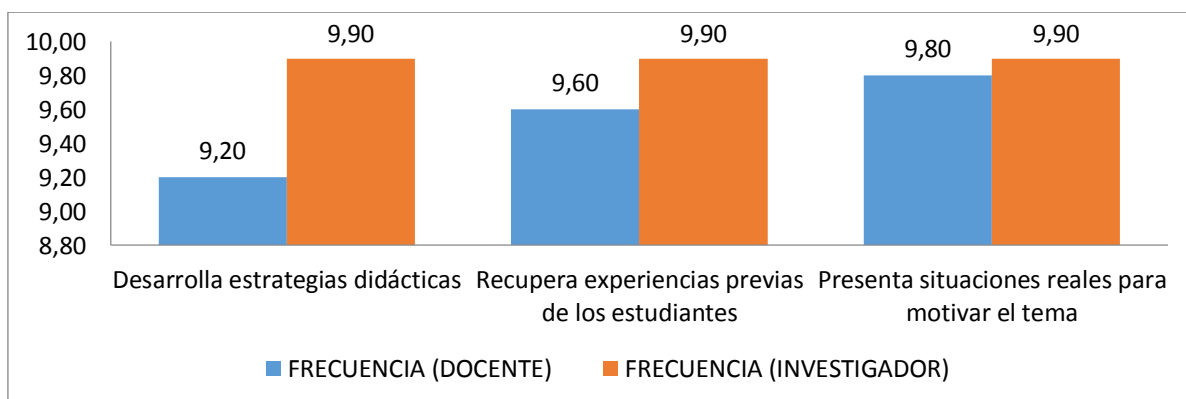


Figura 10. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

Al observar los resultados en el ámbito de gestión del aprendizaje aspecto de inicio, se determina que el indicador 3.11.3 **Presenta situaciones reales para motivar el tema**, logró una frecuencia de docente de 9.80 mientras que la del investigador es de 9.90, sin embargo el 3.11.1 **Desarrolla estrategias didácticas**, alcanzó una frecuencia del docente de 9.20, mientras que la del investigador es de 9.90, es decir que la frecuencia del docente es baja con respecto a la del investigador, alcanzando así un criterio de **Excelente**, lo cual manifiesta que los docentes evaluados deben tener en cuenta estrategias innovadoras en el

proceso educativo ya que esto permite un buen desarrollo de las clases en el aula. Según Wiggins, (1990), manifiesta que el aprendizaje es activo, individualizado y basado en el desarrollo cognitivo que debe incorporar un sistema de evaluación a partir de la actuación activa del alumno, que le permitirá utilizar sus conocimientos de manera creativa para resolver problemas reales.

El desarrollo de competencias implica un aprendizaje activo por parte del estudiante, el docente por lo tanto debe desarrollar una metodología que garantice la participación y actividad del alumnado. Destacando que tanto los docentes como el investigador no se encuentran alejados de una buena ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.

3.3.2.2. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador.
DESARROLLO

Tabla 11. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador.

DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	9,90	96%	99%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	9,90	96%	99%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	9,90	94%	99%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	10,00	96%	100%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	9,90	96%	99%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	9,90	96%	99%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	9,70	92%	97%
TOTAL		66,60	69,20		

PROMEDIO	9,51	9,89	95%	99%
-----------------	-------------	-------------	------------	------------

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

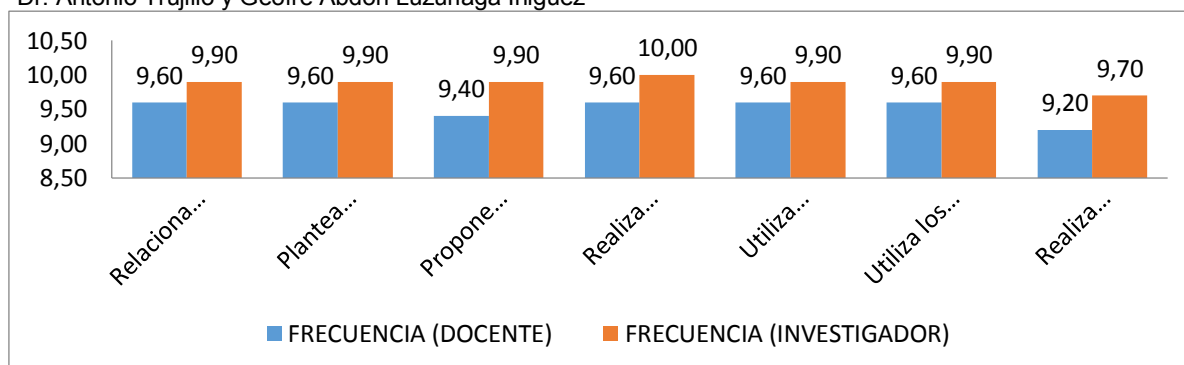


Figura 11. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador en el desarrollo.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

Al analizar el ámbito de gestión del aprendizaje aspecto de desarrollo, se determina que el indicador 3.12.4 **Realiza actividades para organizar, sistematizar** adquirió una frecuencia del docente de 9.60 y del investigador de 10.00, mientras el indicador 3.12.7 **Realiza actividades para la aplicación del conocimiento** logró una frecuencia del docente de 9.20 y de 9.70 del investigador; es decir que la frecuencia del docente esta baja mientras que la frecuencia del investigador es alta, pero los puntajes obtenidos no se alejan de lograr un criterio de **Excelente**, considerándose que la labor docente es la parte medular del proceso educativo, pero he ahí el gran dilema no basta con haber llegado, lo importante es mantenerse, en virtud a ello es imprescindible que los docentes sigan innovándose considerando que el saber es infinito y actualizarse es el gran reto y compromiso.

Existe una serie de elementos que favorecen, potencian o suponen dicha participación y que, por tanto, favorecen el desarrollo de competencias: actividad, información, mejora, autoevaluación, reflexión y colaboración. (Yániz y Villardón, 2006). mencionan que la construcción de competencias del aprendizaje del conocimiento escolar es en realidad un proceso de elaboración, en el sentido de que el alumno selecciona, organiza y transforma la información que recibe de muy diversas fuentes, estableciendo relaciones entre dicha información y sus ideas o conocimientos previos.

3.3.2.3. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador. EVALUACIÓN

Tabla 12. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador.

EVALUACION					
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	9,90	90%	99%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	9,90	94%	99%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,80	9,70	88%	97%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	9,80	94%	98%
TOTAL		36,60	39,30		
PROMEDIO		9,15	9,83	92%	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

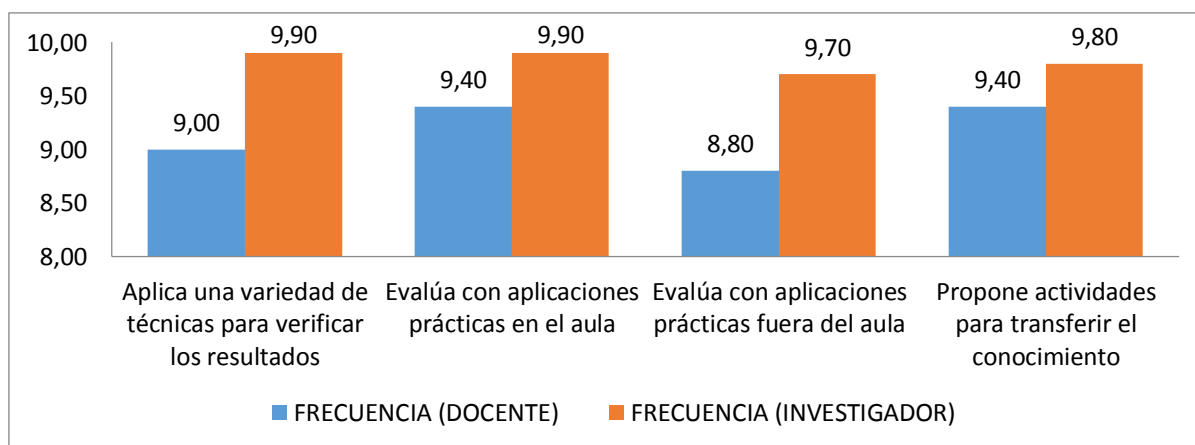


Figura 12. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador en el desarrollo en la evaluación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

En el ámbito de gestión del aprendizaje categoría evaluación, establece que el indicador 3.13.2 **Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula** alcanzó un 9.40 en frecuencia de docente y el 9.90 en investigador, por otro lado el 3.13.3 **Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula**, consiguió en frecuencia de docente el 8.80 equivalente a un criterio de **Muy Bueno** y en frecuencia de investigador el 9.70, equivalente a un criterio de **Excelente**, sobresaliendo la frecuencia del docente ante la del investigador, de lo antes

expuesto se manifiesta que los alumnos participan activamente para aprender y para mostrar el nivel alcanzado de competencia. La evaluación debe basarse en el proceso y resultado de estas realizaciones en las que se ponen en juego tanto conocimientos, como habilidades y actitudes, dándole oportunidad de conocer sus niveles del logro. (Delgado, 2006).

El alumno mejora el entorno de aprendizaje y la motivación. En el ámbito de la evaluación se ha desarrollado una variedad de nuevos enfoques que ponderan la importancia de que se evalúen todos los resultados (referidos a conocimientos, habilidades y actitudes) a través de diversidad de procedimientos.

3.3.2.4. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador.
VISIÓN GLOBAL

Tabla 13. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador.

VISION GLOBAL					
Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,53	9,90	95%	99%
3.12	DESARROLLO	9,51	9,89	95%	99%
3.13	EVALUACIÓN	9,15	9,83	92%	98%
	TOTAL	28,20	29,61		
	PROMEDIO	9,40	9,87	94%	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

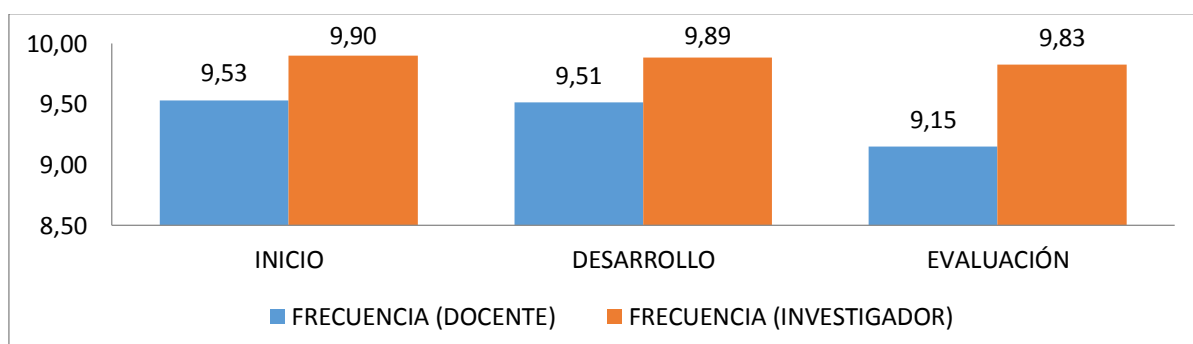


Figura 13. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador en el desarrollo en la visión general.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

En cuanto a la visión global el indicador 3.11 de **Inicio** muestra una frecuencia de docente de 9.53, y de investigador de 9.90, sin embargo el 3.13 **Evaluación** logró una frecuencia de docente de 9.15 y en investigador el 9.83, demostrando que la frecuencia del docente es menor a la del investigador, dando a conocer un criterio de **Excelente**; es decir que se debe diseñar la metodología y organizar actividades innovadoras. En esta competencia podemos integrar las diversas tomas de decisiones de los profesores para gestionar el desarrollo de las actividades docentes. El grado de utilización de los conocimientos, las habilidades y el buen juicio asociados a la profesión, en todas las situaciones que se pueden confrontar en el ejercicio de la práctica profesional. Kane 1992. En el quehacer diario del docente debe estar inmensa una planificación en donde organice actividades utilizando una metodología didáctica para ejercer una buena práctica profesional, es decir que tanto docentes como investigador se encuentran preparados para iniciar, desarrollar y evaluar un proceso de enseñanza – aprendizaje.

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

INICIO

Tabla 14. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

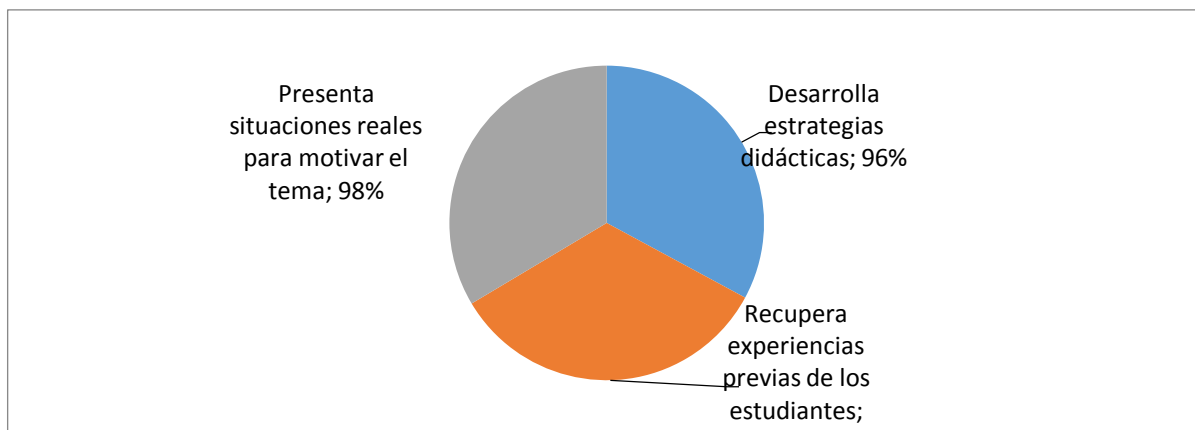


Figura 14. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador en el desarrollo en el inicio.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

En el gráfico de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje se señala que los indicadores 3.11.2 **Recupera experiencias previas de los estudiantes** y 3.11.3 **Presenta situaciones reales para motivar el tema**, lograron una importancia de 9.80, mientras el 3.11.1 **Desarrolla estrategias didácticas**, alcanzó una importancia de 9.60 equivalente a criterio de **Excelente**, a lo que Pérez (s/f) señala ser maestro, educador es algo más complejo, sublime e importante que enseñar matemáticas, biología, inglés o lectoescritura.

Educar es alumbrar personas autónomas, libres y solidarias, dar mano, ofrecer los propios ojos para que otros puedan mirar la realidad sin miedo. El quehacer del educador es misión y no simplemente profesión. Implica no sólo dedicar horas sino dedicar alma. Exige no sólo ocupación, sino vocación.

El docente en su quehacer diario, tiene el deber de estimular, configurar, ser modelo a imitar pues de acuerdo a lo expresado por El Libertador Simón Bolívar: “El maestro debe ser un hombre distinguido por su educación, por la pureza de sus costumbres, por la naturalidad de sus modales, jovial, accesible, franco, en fin en quien se encuentre mucho que imitar y poco que corregir” (p.45). Estos criterios formarán parte de su pensamiento educativo y ratificará en diversas circunstancias la necesidad de que los educadores den más importancia a la formación que a la instrucción. Lo que indica que los docentes desde su conocimiento ejecutan el proceso de enseñanza – aprendizaje.

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

Tabla 15. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.

DESARROLLO			
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	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	9,60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	94%
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	9,40	94%
	TOTAL	67,00	
	PROMEDIO	9,57	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

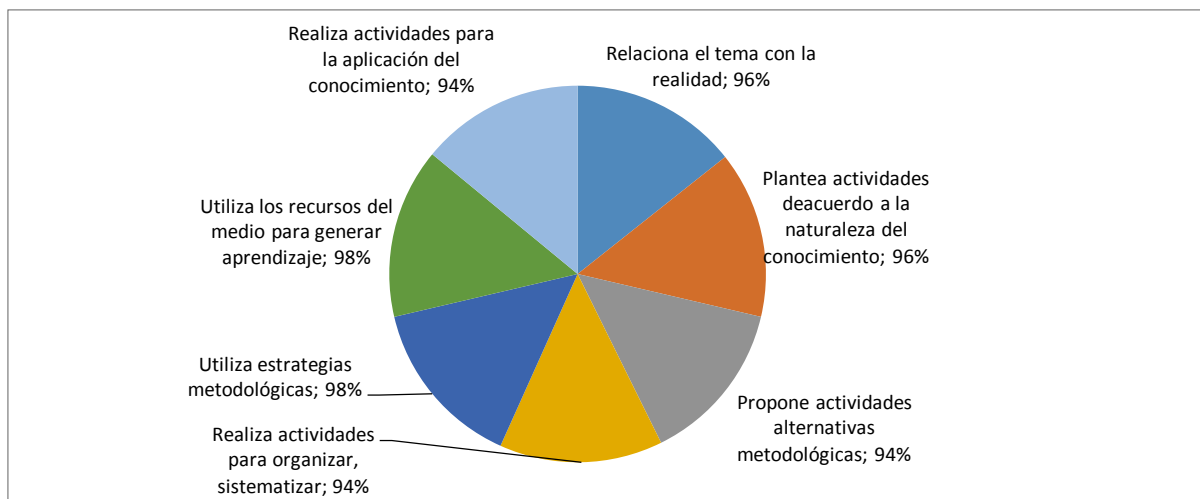


Figura 15. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador en el desarrollo.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

De la investigación realizada se deduce que los indicadores 3.12.5 **Utiliza estrategias metodológicas** y 3.12.6 **Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje**, alcanzaron una importancia de 9.80, mientras tanto el 3.12.3 **Propone actividades alternativas metodológicas**, 3.12.4 **Realiza actividades para organizar, sistematizar** y 3.12.7 **Realiza actividades para la aplicación del conocimiento**, obtuvieron una importancia de 9.40 equivalente a un criterio de **Excelente**, lo que manifiesta que el éxito profesional depende de la actitud individual. Cruz (2002) expone: “...las razones por las que un profesional triunfa, tienen que ver en un 15 por ciento con sus conocimientos y en un 85 por ciento con su actitud, entusiasmo y niveles de motivación”. (p. A-4). De estas afirmaciones se deriva que los resultados de la vida personal y profesional de cada individuo son la consecuencia lógica de las conductas que asume frente a las diversas situaciones y del trabajo que emprende diariamente.

Podemos decir que la construcción del conocimiento escolar es en realidad un proceso de elaboración, en el sentido de que el alumno selecciona, organiza y transforma la información que recibe de muy diversas fuentes, estableciendo relaciones entre dicha información y sus ideas o conocimientos previos.

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

Tabla 16. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.

EVALUACIÓN

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	96%
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	9,60	96%
	TOTAL	38,00	
	PROMEDIO	9,50	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

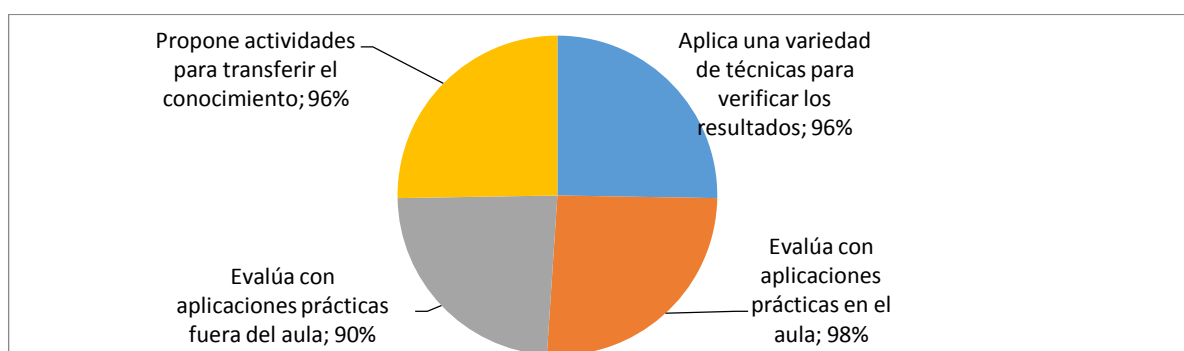


Figura 16. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador en la evaluación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

Desde la percepción de la evaluación se deduce que el indicador 3.13.2 **Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula**, logró una importancia de 9.80, por otro lado el 3.13.3 **Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula** alcanzó una importancia de 9.00 equivalente a un criterio de **Excelente**, lo que demuestra que en el ámbito de la evaluación se ha desarrollado una variedad de nuevos enfoques que exaltan la importancia de que se evalúen todos los resultados (referidos a conocimientos, habilidades y actitudes) a través de diversidad de procedimientos (Herrington, 1998).

La evaluación es uno de los elementos clave del proceso de enseñanza aprendizaje, por el volumen de información que facilita al profesor y por las consecuencias que tiene para el docente, el alumnado, el sistema educativo en que está integrado y la sociedad, constatando que la evaluación que aplica el docente es adecuada en el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje.

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

Tabla 17. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.

VISION GLOBAL			
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,73	97%
3.12	DESARROLLO	9,57	96%
3.13	EVALUACIÓN	9,50	95%
TOTAL		28,80	
PROMEDIO		9,60	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

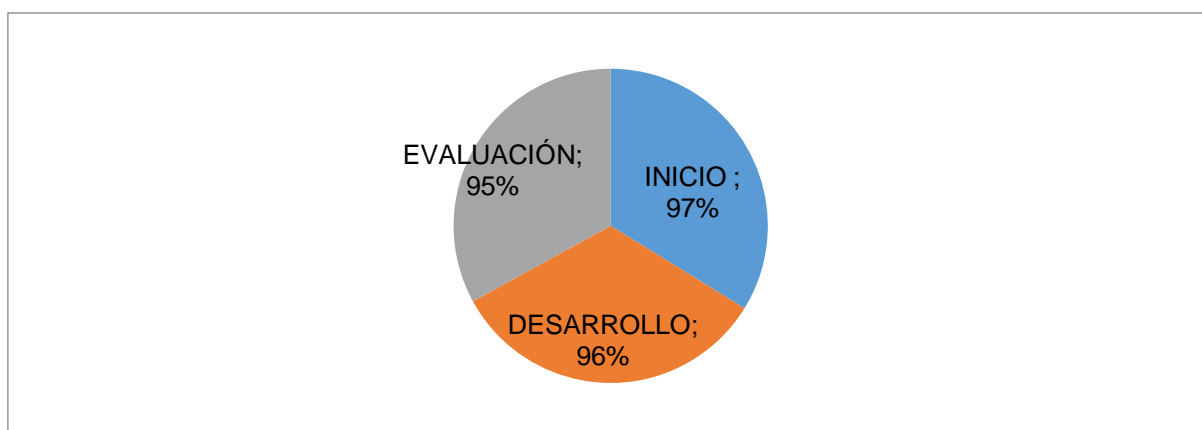


Figura 17. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador en el desarrollo en la visión global.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

A partir de una visión global se determinó que el indicador 3.11 **Inicio** logró una importancia de 9.73, en tanto el 3.13 **Evaluación** adquirió una importancia de 9.50, resultado que alcanzó un criterio de **Excelente**; es decir que el proceso de enseñanza-aprendizaje o independiente del mismo es el aspecto de la educación superior que más ansiedad produce entre los estudiantes y más inseguridad entre el profesorado.

En definitiva, la innovación o reforma de las aproximaciones tradicionales de la evaluación de los aprendizajes ha sido escasa y lenta (Boud, 1995). El Mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula entraña un desarrollo educativo continuo a lo largo del cual una

persona puede mejorar; es decir la retroalimentación proporcionada por la evaluación puede representar el crecimiento profesional del educador.

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

Tabla 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

INICIO			
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	94%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	98%
TOTAL		29,00	
PROMEDIO		9,67	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

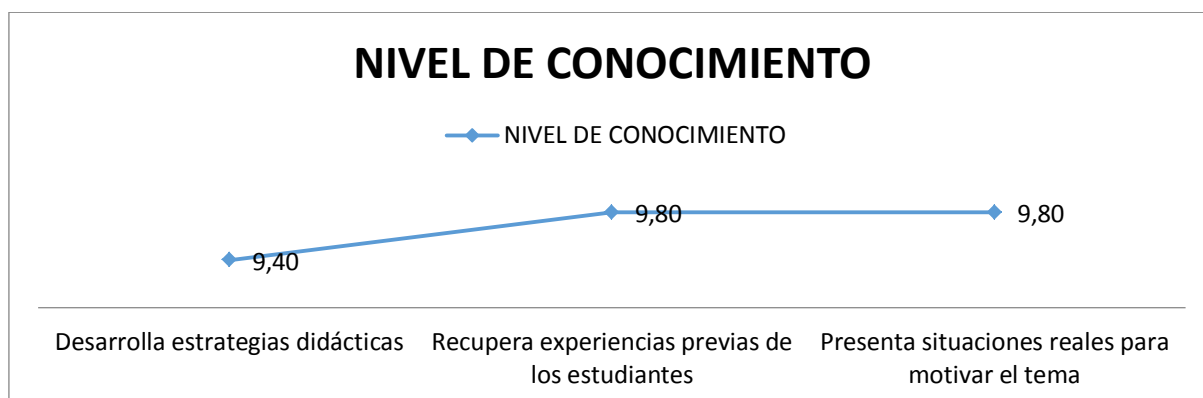


Figura 18. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador en el inicio.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

En este aspecto el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, concluye que los indicadores 3.11.2 **Recupera experiencias previas de los estudiantes** y 3.11.3 **Presenta situaciones reales para motivar el tema**, adquirieron un nivel de conocimiento de 9.80, mientras que el 3.11.1 **Desarrolla estrategias didácticas** logró un nivel de conocimiento de 9.40 entre ambos resultados alcanzan un criterio de **Excelente**; es decir los docentes deben ser participativos ya que refleja su labor en acciones que promueven cambios positivos y significativos, es ser un docente con alta autoestima. Este docente proyectará confianza, y propiciará la creatividad de los participantes.

Así mismo, de esta configuración ideal, puede proyectarse el panorama opuesto en el cual se visualice a un docente con problemas de autoestima, que podría utilizar la dimensión externa de sus motivos para equilibrar las carencias o disimular sus deficiencias, ya sea formativa o emocional. El educador es quien logra descubrir la relación con los demás participantes del sistema educativo y en especial con los estudiantes; es decir que los docentes forma parte de una buena planificación en el inicio del proceso de enseñanza – aprendizaje.

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

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

DESARROLLO			
Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	98%
TOTAL		67,60	
PROMEDIO		9,66	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

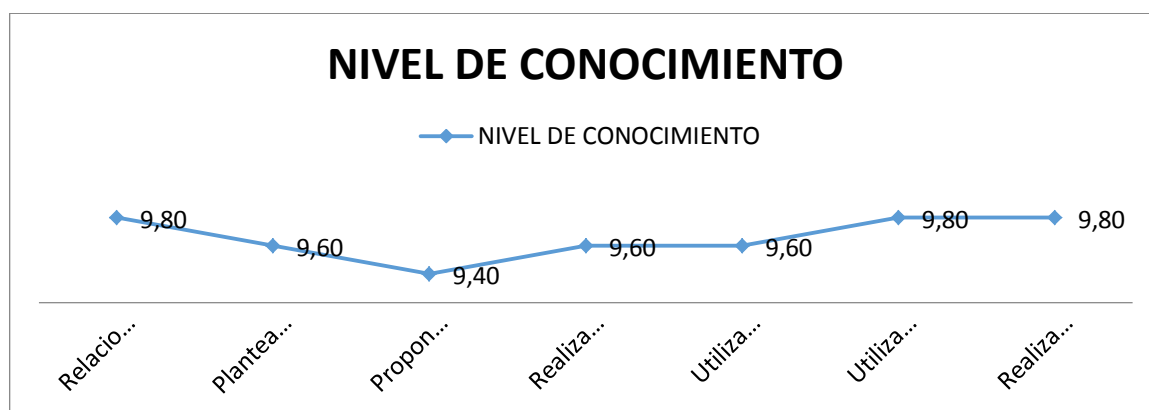


Figura 19. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador en el desarrollo.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

Las instituciones Unidocente y pluridocente mencionadas en este proceso investigativo, evidencian en relación a la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje altos indicadores así en el ítems 3.12.1 **Relaciona el tema con la realidad**, 3.12.6 **Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje** y 3.12.7 **Realiza actividades para la aplicación del conocimiento** alcanzaron un nivel de conocimiento de 9.80, sin embargo el 3.12.3 **Propone actividades alternativas metodológicas** logró un nivel de conocimiento de 9.40 entre los dos resultados alcanzan una valoración de **Excelente** lo que demuestra que los docentes, debe desarrollar una metodología que garantice la participación y actividad del alumnado.

Por tanto, la utilización de las tareas de aprendizaje como evidencia para la evaluación facilita la integración y la coherencia entre el aprendizaje y el nivel de conocimiento, al mismo tiempo que facilita una evaluación del proceso de aprendizaje. (Yániz y Villardón, 2006).

En esta investigación se evidencia y muy a pesar que son dos instituciones diferentes unidocente y pluridocente, y así mismo sus contextos son diferentes, que en la parte académica existe una paridad en gestión de aprendizaje, una tarea que la están potenciando de la mejor forma y esto es digno de felicitar por la dedicación y empoderamiento en su acción pedagógica.

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

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

EVALUACION			
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
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 aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

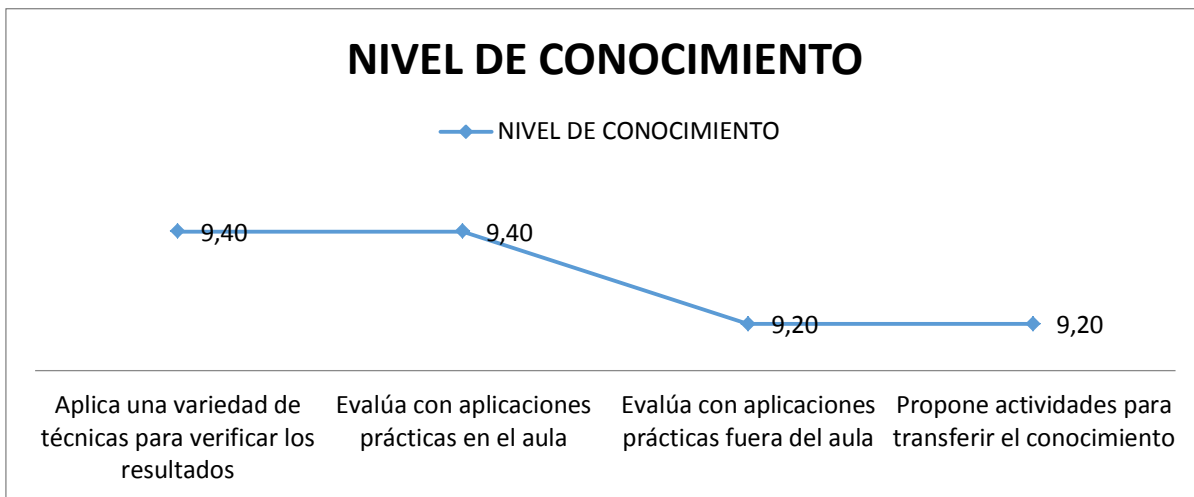


Figura 20. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador en la evaluación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

En la obtención de resultados se determinó que los indicadores con relación a los dos establecimientos en el punto 3.13.1 **Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados** y 3.13.2 **Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula**, obtuvieron un nivel de conocimiento de 9.40, mientras que el 3.13.3 **Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula** y el 3.12.4 **Propone actividades para transferir el conocimiento**, lograron un nivel de conocimiento de 9.20 puntuación equivalente a **Excelente** entre los dos resultados; donde la evaluación tiene una función reguladora del aprendizaje, puesto que las decisiones que toman los estudiantes para gestionar el estudio están condicionadas por las demandas de la evaluación a las que tienen que enfrentarse (Cabaní y Carretero, 2003; Murphy, 2006).

La evaluación no es una simple actividad técnica sino que constituye un elemento clave en la calidad de los aprendizajes y las concepciones que tienen los estudiantes sobre los métodos y el sistema de evaluación.

De esto se deduce que los docentes aplican técnicas y actividades que mejoran la evaluación del proceso de enseñanza - aprendizaje.

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

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

VISION GLOBAL			
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	92%
TOTAL		28,00	
PROMEDIO		9,33	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

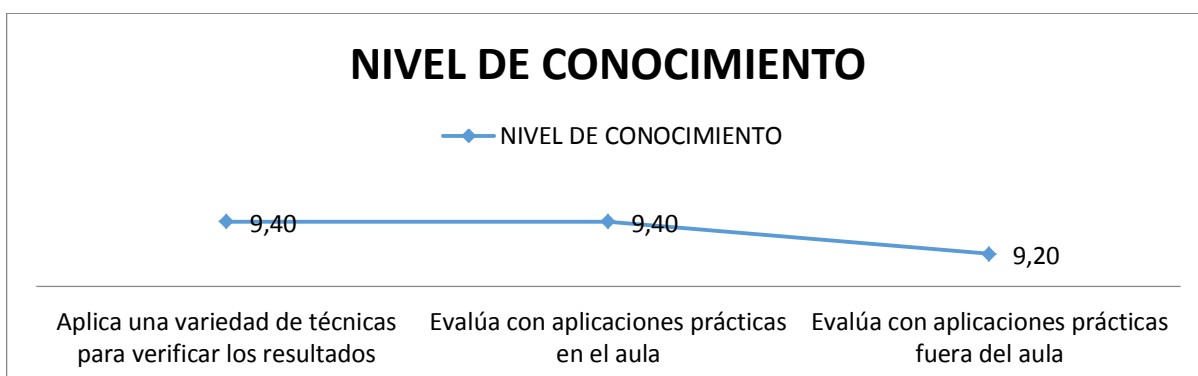


Figura 21. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador en la visión global.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

Las deducciones arrojados desde una visión global son satisfactorios en cada uno de los indicadores, sin embargo se deriva que los indicadores 3.11 **Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados** y 3.12 **Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula** lograron un nivel de conocimiento de 9.40, por otra parte el 3.13 **Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula** alcanzó un nivel de conocimiento de 9.20, equivalente a **Excelente**; es decir la evaluación es incoherente con el proceso de enseñanza-aprendizaje o independiente del mismo. Quizás, por ello, es el aspecto de la educación superior que más ansiedad produce entre los estudiantes y más inseguridad entre los docentes.

En definitiva, la innovación o reforma de las aproximaciones tradicionales de la evaluación de los aprendizajes ha sido escasa y lenta (Boud, 1995). Algunos autores (McDonald, Boud, Francis y Gonczi, 2000) exponen algunas de las consecuencias negativas de la evaluación de los aprendizajes, tal como se ha estado llevando a cabo:

- La evaluación de los estudiantes se centra en lo que se considera fácil de evaluar.
- La evaluación estimula a los estudiantes a centrarse sobre aquellos aspectos que se evalúan, e ignoran materiales importantes no evaluables.
- Los estudiantes dan más importancia a las tareas que se van a evaluar para obtener una acreditación.
- Los estudiantes adoptan métodos no deseables de aprendizaje influidos por la naturaleza de las tareas de evaluación.
- Los estudiantes retienen conceptos equivocados sobre aspectos claves de las materias que han superado.

La comprobación de las consecuencias de la evaluación, ha conducido a plantear aproximaciones evaluativas que promuevan el aprendizaje del estudiante, dentro de la cultura de la evaluación para el aprendizaje. Este enfoque supone, en primer lugar, la coherencia entre los objetivos de aprendizaje y los objetivos de evaluación. En segundo lugar, utiliza un constructivismo respecto de cómo progresan los estudiantes.

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

Tabla 22: Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje

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

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9,53	9,51	9,15
IMPORTANCIA	9,73	9,57	9,50
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,67	9,66	9,30

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones "Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez

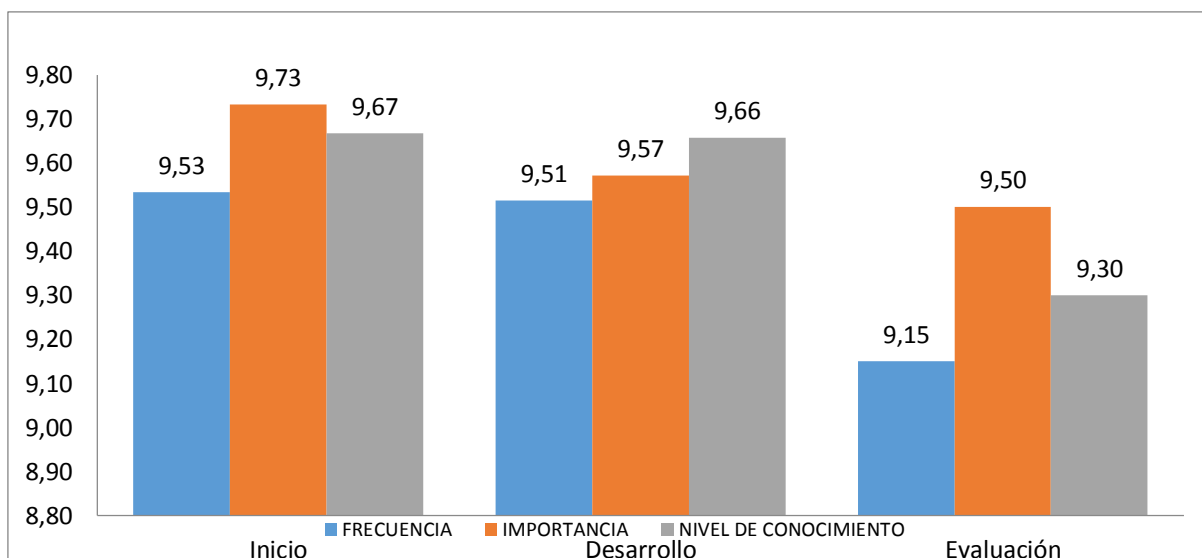


Figura 22. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

En el ámbito **GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje** demostró que en el Inicio del proceso de enseñanza aprendizaje adquirió una frecuencia de 9.53, importancia de 9.73 y nivel de conocimiento de 9.67, mientras que en la evaluación su frecuencia es de 9.15, importancia de 9.50 y nivel de conocimiento de 9.30, equivalente a **Excelente**; es decir, el indicador se presenta en grado muy superior al mínimo aceptable. Dándonos a conocer que la tecnología ha inducido cambios en todos los aspectos de la sociedad, también está cambiando nuestras expectativas acerca de lo que los estudiantes deben aprender para funcionar de modo efectivo en la nueva economía mundial.

Los alumnos deberán moverse en un entorno rico en información, ser capaces de analizar y tomar decisiones, y dominar nuevos ámbitos del conocimiento en una sociedad cada vez más tecnológica. Deberán convertirse en estudiantes de por vida, colaborando con otros individuos para realizar tareas complejas y utilizando de modo efectivo los diferentes sistemas de representación y comunicación de conocimiento. Para que los estudiantes puedan adquirir el conocimiento y las habilidades esenciales en el siglo XXI, deberá pasarse de una enseñanza centrada en el profesor, a una centrada en el alumno. (Sandholtz, Ringstaff y Dwyer, 1997).

Los estudiantes son agentes activos que están involucrados en la construcción de su propio aprendizaje, mediante la integración de nueva información a sus estructuras o esquemas mentales. El proceso de aprendizaje es visto como un proceso de “construcción de significados” que se lleva a cabo en contextos sociales, culturales, históricos y políticos. En un entorno de aprendizaje constructivista, los alumnos construyen su propio aprendizaje

mediante un proceso que implica probar la validez de ideas y enfoques de acuerdo a sus conocimientos y experiencias previos, aplicar estas ideas o enfoques a nuevas tareas, contextos y situaciones, e integrar el nuevo conocimiento resultante a los intelectuales existentes

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,80	9,90	98%	99%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	9,70	86%	97%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,40	9,60	84%	96%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	9,90	88%	99%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	9,70	98%	97%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	9,90	98%	99%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	9,90	96%	99%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	10,00	94%	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	9,90	96%	99%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	9,90	98%	99%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	9,90	96%	99%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	9,90	96%	99%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	9,70	98%	97%
TOTAL		122,60	127,90		
PROMEDIO		9,43	9,84	94%	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

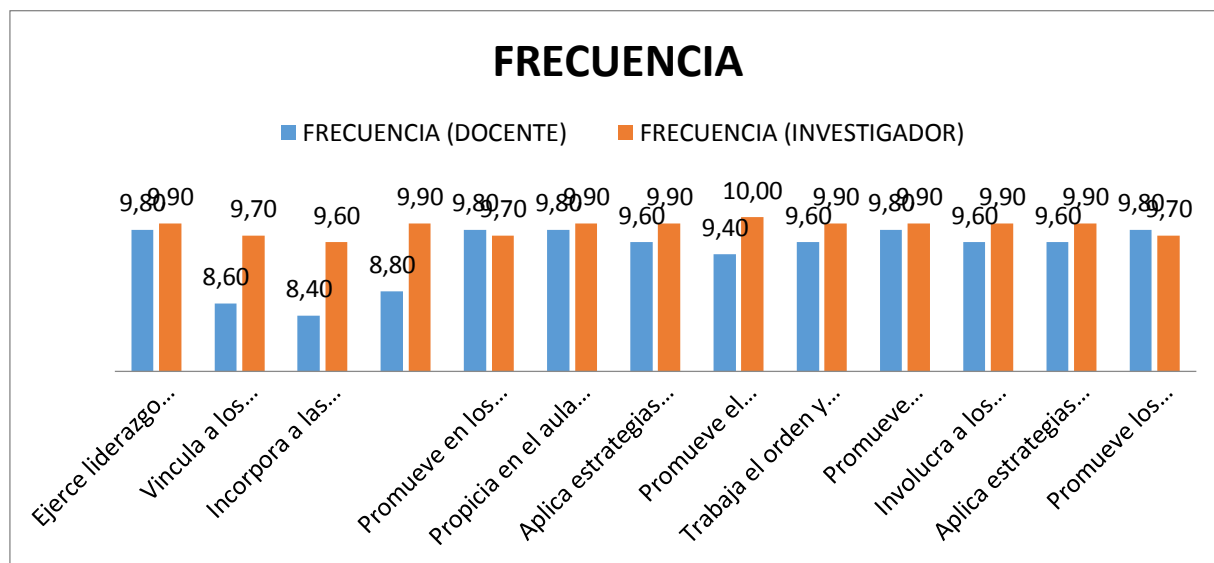


Figura 23. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

En lo referente al ámbito de liderazgo y comunicación los resultados en los dos establecimientos unidocente y pluridocente, son satisfactorios en cada uno de los indicadores, de los cuales el 4.8 **Promueve el cumplimiento de las actividades**, logró una frecuencia de docente el 9.40 y de investigador el 10.00, equivalente a **Excelente**, siendo los de mayor puntaje, sin embargo el indicador 4.3 **Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales** logró una frecuencia del docente de 8.40 equivalente a **Muy Bueno** mientras el 9.60 de investigador, equivalente a **Excelente**; es decir el tema del liderazgo se presenta, con una mezcla de planos y ángulos, que impiden una reflexión seria, sobre todo, en lugar de inscribirlo en el marco de los centros como organizaciones y en el contexto de mejora.

Un modo para situar contextual/históricamente las distintas visiones del liderazgo, al tiempo que para comprenderlo como algo multidimensional, es el cruce entre, por una parte, los modos de concebir el cambio educativo y las reformas, por otro, los distintos enfoques sobre las organizaciones escolares, congruentes con los modos de pensar la enseñanza.

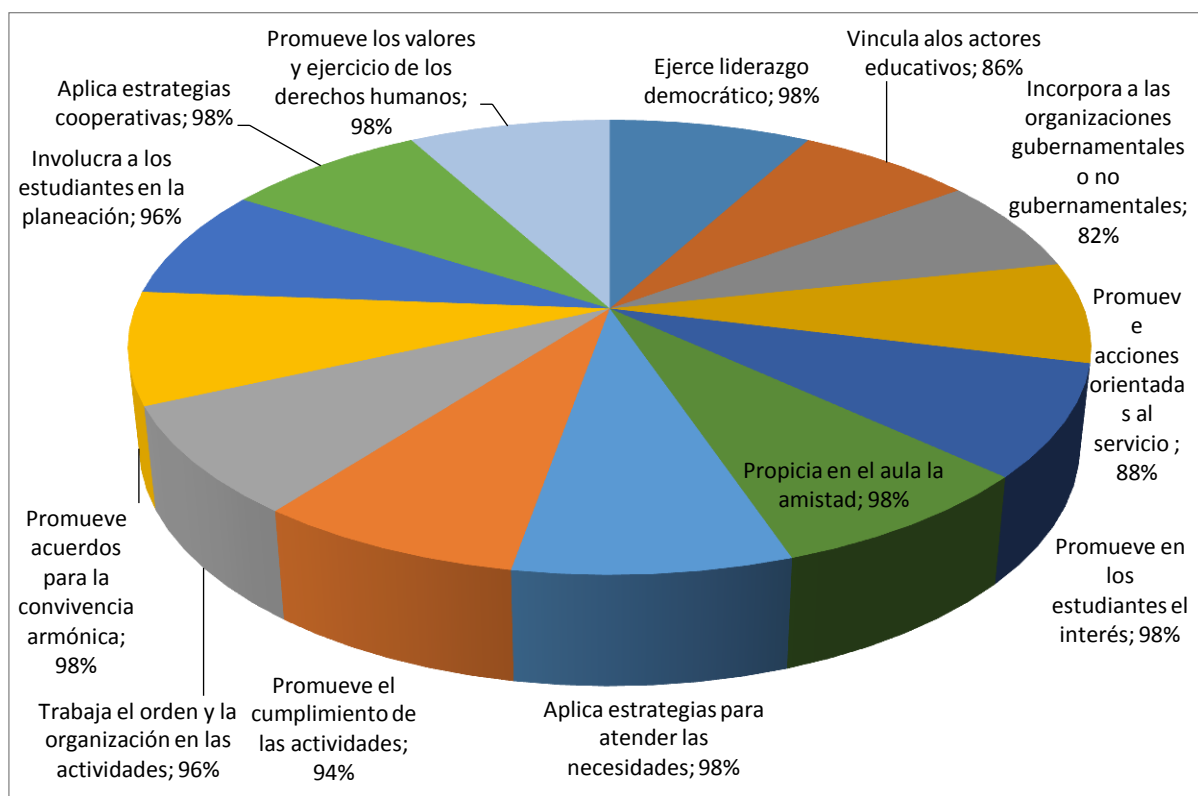
Teresa González y J.M. (s/f). Entiende como liderazgo la capacidad de tomar iniciativa, gestionar, motivar y evaluar a un grupo o equipo de individuos. Liderar es ir más lejos, es sustentar una dinámica más rica y creadora con la organización y con el grupo; es implicar, crear colaboración, buscar la satisfacción de los miembros, innovar y mejorar continuamente. Donde los docentes e investigador no están alejados de ejercen el liderazgo y comunicación en su institución.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,80	98%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	86%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,20	82%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	98%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
TOTAL		122,80	
PROMEDIO		9,45	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones "Dr.



Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

Figura 24. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

En la Importancia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación se concluye que los indicadores que obtuvieron mayor puntaje son: 4.1 **Ejerce liderazgo democrático**, 4.5 **Promueve en los estudiantes el interés**, 4.6 **Propicia en el aula la amistad**, 4.7 **Aplica estrategias para atender las necesidades**, 4,10 **Promueve acuerdos para la convivencia armónica**, 4.12 **Aplica estrategias cooperativas** y 4.13 **Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos** con una importancia de 9.80, equivalente a un criterio de **Excelente** mientras que el indicador 4.3 **Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales** logró una importancia de 8.20 equivalente a un criterio de **Muy Bueno**, es decir que el indicador se presenta en grado superior al mínimo aceptable, sin llegar a ser excelente, de lo expuesto se manifiesta que el liderazgo se acrecienta en personas distintas, que no «nacem» líderes, y en situaciones o contextos también distintos. Ni unas ni otras definen totalmente al líder.

Actualmente no se entiende como una atribución individual o ambiental. El liderazgo se conceptualiza como una función, una cualidad y una propiedad que reside en el grupo y que dinamiza la organización. (Lorenzo Delgado, 1996). En síntesis se define al liderazgo como la función de una organización para generar su propio crecimiento y función.

3.4.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

Tabla 25. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,80	98%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,40	84%
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	9,80	98%

4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	92%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
TOTAL		122,20	
PROMEDIO		9,40	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

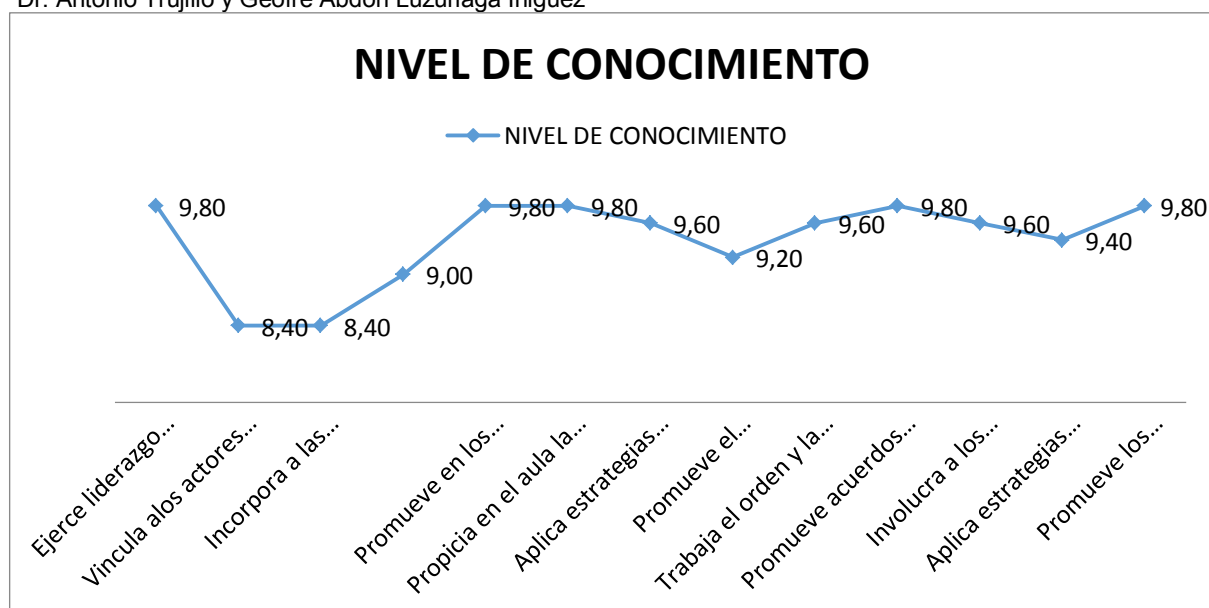


Figura 25. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

De los datos arrojados los indicadores mejor puntuados son: 4.1 **Ejerce liderazgo democrático**, 4.5 **Promueve en los estudiantes el interés**, 4.6 **Propicia en el aula la amistad**, 4.10 **Promueve acuerdos para la convivencia armónica** y 4.13 **Promueve los**

valores y ejercicio de los derechos humanos, con un nivel de conocimiento de 9.80 equivalente a **Excelente**, en cambio el 4.2 **Vincula a los actores educativos** y 4.3 **Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales**, obtuvieron un nivel de conocimiento de 8.40 equivalente a **Muy Bueno** dando a conocer que el líder desarrolla su propia visión del centro educativo. El liderazgo busca la realización continua de transiciones hacia la mejora de cada miembro en sí mismo. (Noer, 1997). Se ha demostrado que el liderazgo y la comunicación permiten capacitar los beneficios de la evaluación como herramienta para mejorar el aprendizaje de los alumnos.

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

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

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,53	9,90
	Desarrollo	9,51	9,89
	Evaluación	9,15	9,83
	Visión Global	9,40	9,87
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	.	9,43	9,84

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez

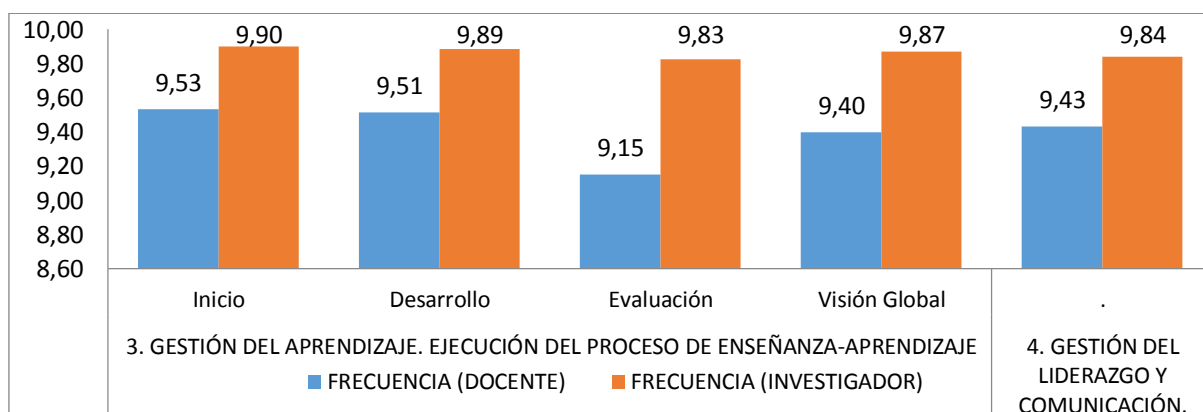


Figura 26. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observaciones de las actividades docentes.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

Analizando la comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes se determinó que en el **inicio** del proceso de enseñanza – aprendizaje se alcanzó una frecuencia de docente de 9.53 y de investigador de 9.90, mientras que en la **evaluación** la frecuencia del docente es de 9.15 y la del investigador es de 9.83 equivalente a **Excelente**, en donde Vygotsky, (1978) describe el aprendizaje como un proceso social y el origen de la inteligencia humana en la sociedad o cultura.

El tema central es la interacción social que juega un rol fundamental en el desarrollo de la cognición. El aprendizaje es un proceso activo en el que los alumnos construyen nuevas ideas y conceptos basados en su conocimiento y experiencia anteriores, la instrucción debe estar relacionada con las experiencias y los contextos que hacen que el alumno esté deseoso y sea capaz de aprender. Tanto en el ámbito de gestión del aprendizaje, como en la gestión del liderazgo, la frecuencia del docente y la del investigador no están alejadas del nivel de conocimiento óptimo para la ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 27. Desempeño profesional del docente

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,28	9,53	9,30
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,13	9,28	9,29
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,48	9,52	9,62
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,40	9,60	9,33
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,43	9,45	9,40

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

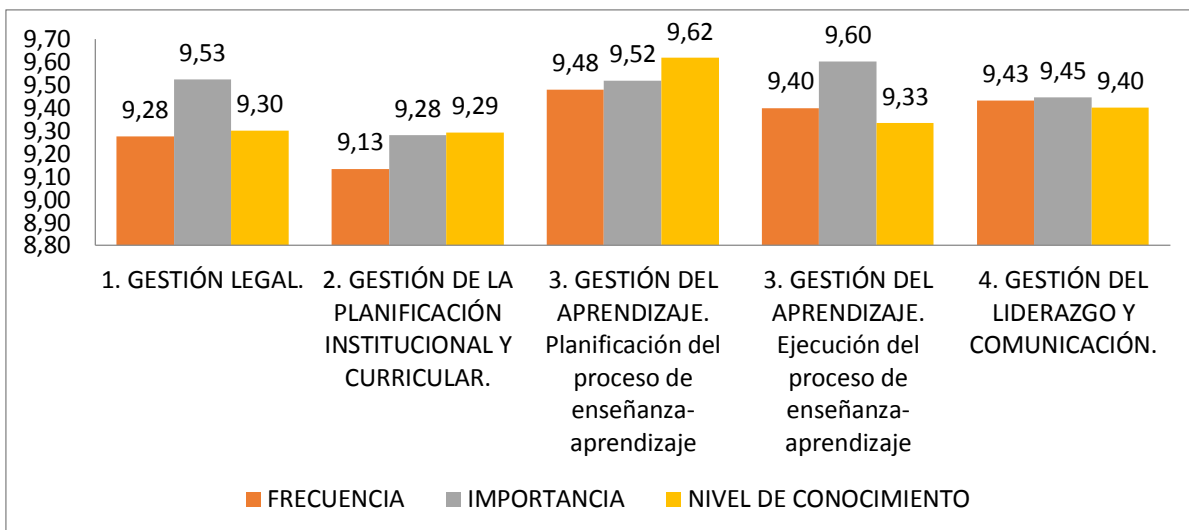


Figura 27. Desempeño profesional del docente (visión global)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de las instituciones “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”

Llegando a un análisis global en el ámbito **Gestión del aprendizaje. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje** se alcanzó una frecuencia de 9.48, importancia de 9.52 y nivel de conocimiento de 9.62, por otra parte el ámbito de **Gestión de la Planificación Institucional y Curricular** logró una frecuencia de 9,13 de importancia de 9.28 y de nivel de conocimiento de 9.29 equivalente a **Excelente**; es decir, el indicador se presente en grado muy superior al mínimo aceptable.

Ralph Tyler (1999) menciona que el desempeño docente “Es el proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos”. Marco de Buen Desempeño Docente, el Ministerio de Educación inició en el 2012, con instancias de gestión descentralizada, instituciones formadoras y especialistas en educación un proceso de revisión y reflexión sobre el documento de buen desempeño docente.

La relación que se establece entre el profesor y sus estudiantes, y entre los estudiantes entre sí es muy importante para el aprendizaje. Una de las competencias más importantes del docente universitario es gestionar un clima favorable para el aprendizaje; es decir, que los estudiantes tengan la confianza para expresar sus ideas y cuestionamientos, de forma tal que en la clase se pueda favorecer el diálogo y el intercambio de ideas. Demostrando así que los docentes están preparados en cada ámbito para desarrollar su desempeño profesional en la aplicación del proceso de enseñanza – aprendizaje.

CAPÍTULO 4
CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA

Conclusiones

Realizada la investigación denominada “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el centro educativo “Dr. Antonio Trujillo” y “Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez” año lectivo 2013 – 2014”

Se concluye que:

- Las apreciaciones que tienen los docentes autoevaluados sobre el desempeño profesional en el ámbito legal. Se estableció que los niveles (frecuencia, importancia y conocimiento) alcanzan a ubicarse en la categoría **Excelente**; es decir los docentes de la institución fortalecen el ámbito de la Gestión Legal y del desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje y con ello alcanzan la calidad y calidez de la educación.
- Desde el criterio que tienen los docentes en la autoevaluación sobre el desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular. Se determinó que los niveles (frecuencia, importancia y conocimiento) lograron ubicarse en la categoría de **Excelente**; lo que significa que los docentes conocen de la planificación institucional y curricular. Teniendo como instrumentos de planeamiento estratégico escolar el PEI y código de convivencia, los mismos que revelan las características específicas de cada Institución Educativa; teniendo en cuenta la realidad socio-económica y cultural de nuestro medio; las características particulares de nuestros educandos y los roles que deben cumplir los padres, docentes y educandos en el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- Se analizaron los indicadores del desempeño docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje (Inicio, Desarrollo y Evaluación) desde la percepción del docente y de la observación del investigador. En esta dimensión los docentes se ubican en categoría de **Excelente**, es decir que están en grado muy superior al mínimo aceptable. No existe diferencia significativa, es positivo el desempeño profesional de los docentes.
- Se compararon los indicadores del desempeño docente en el ámbito del liderazgo y la comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador que situó a los docentes en la categoría de **Excelente**, no obstante los docentes de la institución educativa cultivan un liderazgo democrático en el aula promoviendo así la participación de todos los actores educativos (padres, niños; docentes y comunidad en general) a compartir la tarea de la educación.
- De los datos obtenidos se estableció que el desempeño profesional de los docentes alcanza la excelencia educativa. Al analizar globalmente los cinco ámbitos (Gestión

legal; Gestión de la planificación institucional y curricular; Gestión del aprendizaje, *planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje*; Gestión del aprendizaje, *ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje*; y, Gestión del liderazgo y comunicación.) del desempeño docente. Se determinó que los niveles (frecuencia, importancia y nivel de conocimiento) se ubican en la categoría ***Excelente***.

Recomendaciones

Se recomienda en función a:

- Proponer a las autoridades de la institución educativa realizar un consenso donde lleguen a analizar e interpretar el marco legal de la educación ecuatoriana basándose en: La Constitución de la República, LOEI y su Reglamento, Código de la niñez y adolescencia, Plan Decenal, etc.
- Motivar a los docentes de las instituciones educativas a fomentar la utilización e innovación de los instrumentos curriculares como: PEI, POA, PAA, Plan de mejoras, Plan de gestión de riesgos, Planificaciones de clase, etc., así mismo incentivar a la elaboración de proyectos educativos para fortalecer las áreas del conocimiento y tecnología en diferentes contextos para enfrentar desafíos.
- Incitar a los docentes a trabajar en equipo dentro de desarrollo del plan de clase, donde los docentes de las instituciones educativas deben propiciar a los educandos a aprender de manera reflexiva, crítica y creativa haciendo uso continuo de diversas fuentes de información y estrategias, donde se aprende también de manera colaborativa, es decir aprendiendo entre ellos, intercambiando saberes y cooperando cada uno desde sus capacidades.
- Socializar espacios y tiempo para mejorar la comunicación entre educandos y docentes que permita compartir, informar, motivarse y llegar a solucionar desacuerdos que se presenten dentro del entorno educativo. Propiciando la práctica de valores dentro y fuera del aula ya que ahora los educandos son los protagonistas de su propio conocimiento.
- Promover un ambiente inclusivo, acogedor y colaborativo entre los actores de la educación, fomentando el plan del Buen Vivir y el Manual de Convivencia Escolar, para obtener un buen desempeño docente, fortaleciendo la convivencia y así alcanzar la excelencia educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antonio, B. (1997). *Liderazgo, mejora y centros Educativos*. Madrid - España: UNED.
- Antonio, H. J. (1997). *Motivación que Aprender*. Madrid: Argentina ISBN.
- Arata, J. M. (2008). Estrategias de Aprendizaje y Autoeficacia. En J. M. Arata, *Desempeño Docente y su Relación con Orientación a la Meta* (pág. 18). Lima - Perú: Universidad de San Martín de Porres.
- Aurora, M. M. (2012). Aprendizaje basado en Competencias. *Profesorado Revista de Curriculum y Formación*, 9-14.
- Barbara, H. (2005). Protagonismo Docente en el Cambio Educativo. *Revista Proyecto Rgional de Educación para América Latina y el Caribe* .
- Belén, M. C. (2007). *Familia y Escuela los Pilares de la Educación*. Granada: ISSN .
- Bernardo, M. E. (2010). El Buen Profesor. *Revista Electrónica de Investigación Educativa Sonorence*, 6.
- Carles, M. (1994). *Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje*. Barcelona: GRAO.
- Dario, U. P. (2011). *Políticas de Formación Docente y Desarrollo Docente*. Lima - Perú: SUMA.
- David, L. G. (2009). Aprendizaje Significativo y Estrategias de Aprendizaje . *Revista de Divulgación Científica* , 5-8.
- Díaz Barriga Arceo, F. y. (1998). *Estrategias de Enseñanza para la promoción de Aprendizajes Significativos*. México: Mc Grawhill.
- Elena, Y. P. (2000). Calidad Educativa. *Revista Iberoamericana de Educación* , 1-12.
- Fe, B. F. (1994). El Movimiento de las Escuelas Eficaces; Implicaciones para la Innovación Educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 93 - 116.
- Gallego María Jesús, G. V. (2010). El Futuro Docente ante las Competencias en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación. *EDUTECH* , 8.
- Garreta, J. (2007). *La Relación Familia Escuela*. Lleida: Universidad de Lleida .

- Guadalupe, S. G. (2005). La Relación Maestro Alumno Ejercicio del Poder y el Saber en el Aula. *Revista de Educación y Desarrollo*.
- Héctor, V. V. (2009). Manual de Buenas Prácticas de Evaluación del Desempeño Profesional de los Docentes. En V. V. Héctor, *Manual de Buenas Prácticas de Evaluación del Desempeño Profesional de los Docentes* (pág. 45). Lima - Perú: Consejo Nacional de Educación.
- Ian, G. (s.f.). *Motivar para Aprender en el Aula las* .
- Jesús, R. S. (2009). *Modelos de Gestión* . México D.F.: ISBN.
- Jordi, G. (2007). *La Relación Familia Escuela*. Leila: Universidad de Leila.
- José, G. G. (2002). Gestión Educativa para la Transformación de la Escuela. *Revista Pedagógica* , 20-24.
- José, N. P. (1999). Análisis de Distintas Estrategias para la Participación de los Padres en la Escuela. *Profesorado Revista de Curriculum y Formación*, 8-10.
- Juán, P. J. (2010). *Políticas Educativas y Desempeño una Educación de Impacto de Programas Educativos* . Ecuador - Quito: FLACSO.
- Leopoldo, R. G. (2010). *Estandares de Desempeño Docente*. México: Ernesto López.
- Lili, S. D. (2007). *Formación Docente e Indagación Pedagógica*. Buenos Aires: Ministerio de Educación.
- Lorenzo, D. M. (2004). *La Función de Liderazgo de la Dirección Escolar una Competencia Transversal*. Granada: Universidad de Granada .
- Maritza, S. B. (2005). Competencias Personales del Docente . *Revista Ciencias de la Educación*, 5-10.
- Martín, M. B. (2001). *Modelos de Gestión Educativa Estratégica* . Estados Unidos México: Secretaria de Educación Pública.
- Paúl, R. (2004). *Las Tecnologías de la Información y la Comunicación en la Formación Docente*. EE.UU. Montevideo - Uruguay: TRILCE.
- Pilar, L. (2000). *Entorno Familiar y Educación Escolar. La Interacción de los Escenarios Educativos*. Madrid: En Prensa.
- Ricardo, B. (1997). *Vigotsky y el Aprendizaje Escolar*. Madrid - España: Aique S.A.

- Rodríguez, H. M. (13, 14, y 15 de Septiembre de 2010). Desempeño Profesional del Docente del siglo XXI. *Congreso Iberoamericano de Educación Metas 2021*, págs. 07 - 22.
- Rosa, P. T. (2007). La Motivación y Aprendizaje. *Revista Digital Innovación y Experiencias Educativas* , 8.
- s, R. (s.f.).
- Santillán Laura, N. M. (2000). *Las Familias en la Escuela*. Madrid: EXPLORA.
- Sergio, R. S. (2006). *La Planeación Didáctica en la Escuela Primaria* . Victorio de Durango: Secretaria de Educación Universitaria Pedagogía de Durango.
- Silvia, A. R. (2009). *Estrategias de Enseñanza* . Buenos Aires - Argentina: Aique.
- Bates, T. (2001). Cómo gestionar el cambio tecnológico. Estrategias para los responsables de centros universitarios. Resumen ejecutivo. Recuperado de <http://www.uoc.edu/web/esp/art/uoc/bates1101/bates1101.html>

4.3. Propuesta

*“La educación de los pobres
no debe de ser una pobre educación”
Padre José María Velaz.*

4.3.1. Ámbito

Legal	
Planificación Institucional y Curricular	X
Aprendizaje	
Liderazgo y Comunicación	

4.3.2. Problema Identificado

Al realizar el análisis y la interpretación de los resultados de la investigación sobre el desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje en los ámbitos: de la gestión legal, de la planificación, del aprendizaje y del liderazgo y comunicación; investigación efectuada en las instituciones educativas “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”, encontrándonos con ciertas debilidades del desempeño profesional en el ámbito de la planificación. La propuesta se centrará en estrategias que permitan asociar criterios entre los docentes y que proporcione la base sobre las que constituyen y determinan el alcance y naturaleza del desempeño profesional docente.

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

La educación es un proceso en el que para generar aprendizajes significativos, se consolida en la planificación curricular. La base del progreso de la enseñanza y el aprendizaje radica en los planteamientos de una correcta y adecuada planificación, en donde se tome en consideración la situación de la comunidad educativa para conocer su realidad y partir de las necesidades detectadas; todos estos aspectos son parte del currículo.

Lastimosamente, al momento de planificar muchos docentes dejan de lado el Macro Currículo, la Reforma Curricular, centrándose básicamente en lo que piensan que se debería enseñar. Cuando planificamos se debe tomar como eje principal lo propuesto como básico, en la “Actualización y Fortalecimiento de la Reforma Curricular”, esto nos llevará al desarrollo del PEI, PCI, Plan didáctico y Plan de Aula correctamente estructurados. Tan sólo de esta manera se podrá conseguir una educación de tipo igualitaria y equitativa para todos los sectores de nuestro país.

4.3.3. Nombre de la Estrategia

Capacitar a los docentes de las Instituciones Educativas “Dr. Antonio Trujillo y Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez” del cantón Sozoranga, sobre la ejecución de la planificación curricular de clase para mejorar el desempeño profesional.

4.3.4. Objetivos

4.3.4.1. General

Capacitar a los docentes en la planificación curricular de clase a través de talleres para reforzar el conocimiento y la importancia de la Planificación Curricular en los docentes de las Escuelas de Educación General Básica “Dr. Antonio Trujillo” y “Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez” con el fin de mejorar el desempeño profesional en el ámbito de la planificación. Período 2014

4.3.4.2. Específicos:

- ✓ Analizar los instrumentos que conforman la Planificación Institucional y Curricular (Plan de clase).
- ✓ Diseñar planes de clase de acuerdo a las estrategias de aprendizajes establecidas donde permitan mejorar la calidad de la educación de los docentes del centro educativo.

4.3.5. Actividades

TALLER 1			
TEMA: Planificación Curricular		OBJETIVO: Analizar los aspectos que conforman la planificación curricular para mejorar la enseñanza de los docentes.	
FACILITADORA: Silvia Jumbo Jumbo (Investigadora)			
DIRIGIDO A: Docentes de los Centros Educativos “Dr. Antonio Trujillo” y “Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”			
DURACIÓN: 3 semanas (2 horas a la semana)		INICIO: 8 de Septiembre de 2014	TERMINACIÓN: 30 de septiembre de 2014
ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lectura y análisis: <ul style="list-style-type: none"> ○Unidad I. Teoría Curricular ○Unidad II. Importancia, fases de la planificación. ○Unidad III. Tipos de currículo, niveles 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Al iniciar la jornada se realizará con los docentes una motivación de desarrollo personal. ✓ Se organizarán grupos de trabajo con técnicas de aprendizaje cooperativo para el tema a trabajar. ✓ Durante el proceso y al finalizar la temática se abrirán espacios de diálogo y reflexión que den sentido a la teoría y práctica de llevar los conocimientos adquiridos a la nueva cultura de aula. ✓ Con el propósito de identificar debilidades durante el proceso de aplicación de la temática, se hará la observación y luego se retroalimentará para fortalecer los conocimientos compartidos. 	<ul style="list-style-type: none"> . Humanos: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Docentes ✓ Investigadora R. Tecnológicos: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Internet ✓ Equipo de Cómputo R. Materiales: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Actualización curricular ✓ Material impreso ✓ Lápices ✓ Carpetas ✓ Papel bond para apuntes ✓ Flash Memory 	<p>Se la realizará con el testimonio vivencial por parte de cada uno de los participantes durante el desarrollo del taller.</p>

Taller 2			
TEMA: Planificación de clase		OBJETIVO: Fortalecer el desarrollo del Plan de clase como instrumento de ayuda en la práctica pedagógica en los docentes de la institución educativa.	
FACILITADORA: Silvia Jumbo Jumbo (Investigadora)			
DIRIGIDO A: Docentes de los Centros Educativos “Dr. Antonio Trujillo” y “Geofre Abdón Luzuriaga Iñiguez”			
DURACIÓN: 3 semanas (2 horas a la semana)		INICIO: 6 de Noviembre 2014	TERMINACION: 24 de Noviembre 2014
ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Lectura y análisis del documento: Plan de clase</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Conceptualización del Plan de clase. ➤ Objetivos del plan de clase. ➤ Indicadores del plan de clase. <p>Lectura y consenso de las actividades a desarrollarse en el plan de clase.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Destrezas con criterio de desempeño. ➤ Metodología ➤ Recursos. ➤ Indicadores de logro. ➤ Evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Al iniciar la jornada se realizará con los docentes una motivación de desarrollo personal. ✓ Se organizarán grupos de trabajo aplicando técnicas de aprendizaje cooperativo para trabajar el tema. ✓ Diseñar y socializar un esquema de planificación para insertar los procesos de aprendizaje. ✓ Cada docente realiza un plan de clase de cualquier área utilizando las actividades del mismo. ✓ Al finalizar el proceso de reflexión por parte de los participantes se rescatará lo más valioso y tomará decisiones del consenso. ✓ Se hará la observación y luego se retroalimentará para fortalecer los conocimientos adquiridos. 	<p>R. Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Docentes ✓ Investigadora <p>R. Tecnológicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Internet ✓ Equipo de Cómputo <p>R. Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Actualización curricular ✓ Textos escolares ✓ Material impreso ✓ Lápices ✓ Papel bond para apuntes ✓ Flash Memory 	<p>Verificar los logros a corto y mediano plazo de la aplicación de la planificación de clase.</p>

4.3.6. Bibliografía

Cultura, M. d. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural* . Quito: Norma S.A.

CCultura, M. d. (2012). *Guía para la construcción participativa del PEI*. Quito: Norma S.A.

Cultura, M. d. (2012). *Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: Norma S.A.

Cultura, M. d. (2013). *Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación 2013*. Quito - Ecuador: Norma S.A.

ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja,..... del 2014

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 a realizarse en los centros educativos del Ecuador.

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
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:			Institución Educativa	Docente investigado
Investigador				

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. **Tipo de Institución:**

Pública Municipal Particular Fiscomisional

3. **Ubicación geográfica:**

Urbana Rural

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. **Nivel de estudio:**

Bachiller Profesor Tercer nivel Cuarto nivel

6. **Nivel de Educación en el que trabaja:**

Inicial Básica Bachillerato Básica y Bachillerato

7. **Modalidad de trabajo:**

Presencial Semipresencial Distancia

8. **Relación laboral:**

Contrato Nombramiento Honorario

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

Frecuencia: es el número de repeticiones con las que el docente ejecuta la actividad. 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.	VALORACIÓN
	10 = Muy alto 0 = Nada

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

¡Gracias por su colaboración!

3

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

DATOS INFORMATIVOS

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

La presente ficha de observación tiene como finalidad identificar la gestión del aprendizaje, del liderazgo y la comunicación que realiza el docente en el aula, con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa en **INSTRUCCIÓN:** Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = muy alto y 0 = nada, escriba en la columna frecuencia el nivel de desarrollo de la actividad, de acuerdo a la siguiente descripción.

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

AMBITO	N°	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA	
1. GESTIÓN DE APRENDIZAJE Ejecución del proceso enseñanza - aprendizaje	1.1	1.1.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos		
		1.1.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
		1.1.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.		
	1.2	DESARROLLO	1.2.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
			1.2.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	
			1.2.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
			1.2.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
			1.2.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
			1.2.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
			1.2.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
	1.3	EVALUACIÓN	1.3.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
			1.3.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
			1.3.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
1.3.4			Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.		
2. GESTIÓN DE 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 coadyuvar 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.		
	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.
ESCUELA DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA “DR. ANTONIO TRUJILLO”**



Fuente: Institución Educativa



Fuente: Entrevista con la Directora.



Fuente: Aplicación del cuestionario de autoevaluación



Fuente: Aplicación del registro de la observación

ESCUELA DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA “GEOFRE ABDÓN LUZURIAGA IÑIGUEZ”



Fuente: Institución educativa



Fuente: Entrevista con la directora



Fuente: Aplicación del cuestionario de autoevaluación



Fuente: Aplicación del registro de la observación