



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN INFANTIL

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el centro educativo “Justo Andrade Abad”, del cantón Sevilla de Oro, de la provincia del Azuay, en el año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: López López, Irma Martina

DIRECTOR: Villalta Córdova, Bertha María, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO SEVILLA DE ORO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Bertha María Villalta Córdova

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el centro educativo “Justo Andrade Abad” año lectivo 2013-2014, realizado por López López Irma Martina, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, septiembre de 2014

Certifica:

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“ Yo López López Irma Martina, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el centro educativo “Justo Andrade Abad” año lectivo 2013-2014, de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo Villalta Córdova Bertha María, directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

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

.....
López López Irma Martina

0105481485

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo de manera especial a mis padres Germania López y Lauro López, por ser mi fortaleza en los momentos difíciles de mi vida, mi soporte y guía en la búsqueda de soluciones a los diversos problemas que se presentan en mi diario vivir.

A mis hermanas que siempre me han brindado la fuerza para seguir adelante en mis estudios, y lograr ser mejor persona dentro y fuera de la familia.

López López Irma Martina

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios por regalarme la vida y sabiduría para poder cumplir mis metas planteadas; a mis padres, por haberme guiado por el camino del bien y por el apoyo incondicional, el mismo que ha hecho que no desmaye ante los problemas y los pueda resolver sin mayor dificultad, permitiéndome que sea mejor persona, pudiendo así contribuir al desarrollo de la sociedad.

Finalmente doy un agradecimiento extensivo a quienes conforma la Universidad técnica Particular de Loja, por haberme permitido ser parte de tan distinguida institución y pueda formarme como profesional para aplicar todo lo aprendido en el ámbito educativo.

López López Irma Martina

ÍNDICE

PORTADA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	6
1.1. Desempeño docente	7
1.1.1. Definiciones de desempeño docente	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	11
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente	11
1.1.2.2. Motivación	17
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	20
1.1.2.4. Relación familia - escuela.....	25
1.1.2.5. Organización institucional.....	32
1.1.2.6. Políticas educativas	35
1.1.3. Características del desempeño docente	37
1.1.4. Desafíos del desempeño docente	39
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	40
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	41
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente	43
1.2. Gestión educativa	45
1.2.1. Definiciones de gestión educativa	45
1.2.2. Características de la gestión	47
1.2.3. Tipos de gestión	48
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.	52

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	53
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	54
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	56
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.	56
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.	58
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	58
1.3.2. Tipos de estrategias.....	59
1.3.2.1. En la gestión legal.....	61
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular	64
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje	66
1.3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	68
CAPITULO II: METODOLOGÍA.....	72
2.1. Diseño de investigación.....	73
2.2. Contexto	73
2.3. Participantes.....	74
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	75
2.4.1. Métodos	75
2.4.2. Técnicas.....	76
2.4.3. Instrumentos.....	77
2.5. Recursos	78
2.5.1. Talento Humano	78
2.5.2. Institucionales	78
2.5.3. Materiales	78
2.5.4. Económicos.....	78
2.6. Procedimiento	78
CAPITULO III: ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN I DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	81
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	82
3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.	82
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	83
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.	85
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	87

3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	87
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.	89
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.	92
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje.	94
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.	94
3.3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.	94
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.	96
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.	98
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.	100
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	100
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.	102
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.	104
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.	106
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.	108
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.	109
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.	112
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.	114
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.	115
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.	117

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.	119
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.	120
3.3.2.13. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.	122
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.	124
3.4.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	124
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.	127
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.	129
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.	131
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)	133
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	136
4.1.CONCLUSIONES:	137
4.2. RECOMENDACIONES:.....	138
BIBLIOGRAFÍA.....	140
PROPUESTA	144
ANEXOS	149

RESUMEN

Este trabajo permitirá conocer el desempeño de los educadores en el proceso enseñanza – aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Educativa Justo Andrade Abad, además se podrá 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, que se ha evidenciado mediante la investigación a los cinco docentes comprobándose que, en el ámbito de la gestión de planificación, conocen, ponen en práctica los documentos curriculares, sin embargo, un alto porcentaje ha desaprendido ya que tienen dificultad en la elaboración de planificaciones como lo dispone el nuevo referente curricular. Tomando en cuenta estos resultados se elaborará la propuesta de mejoramiento, de cambio de actitud de docentes propendiendo el desarrollo de desempeños auténticos.

Los métodos utilizados fueron: descriptivo, analítico-sintético, inductivo y deductivo, estadístico y hermenéutico.

Además se utilizaron dos cuestionarios uno para la observación de procesos de lección en una hora clase y otro para encuestar a docentes.

Palabras claves: Desempeño, Docentes, Aprendizajes, Auténticos

ABSTRACT

This work will reveal the performance of teachers in the teaching - learning process of students in the Education Unit Just Andrade Abad also may determine the teaching performance of professionals in Science Education, considering the areas of management: legal of institutional and curricular planning, learning, leadership and communication for characterization and analysis, which has been evidenced by research proving that the five teachers in the field of management planning, know, implement curriculum documents, however, a high percentage has unlearned as they have difficulty in drafting plans as required regarding the new curriculum. Based on these results the proposed improvement, change the attitude of teachers tending development of authentic performance will be developed.

The methods used were: descriptive, analytic-synthetic, inductive and deductive, statistical and hermeneutic.

In addition, two questionnaires one for observing processes in one hour lesson and one class to survey teachers were used.

Keywords: Performance, Teaching, Learning, Authentic

INTRODUCCIÓN

Como se conoce, la educación es la base fundamental para el desarrollo de los seres humanos en los diferentes ámbitos de la sociedad. Sin una formación integral no se lograría un mundo mejor básicamente porque en manos de quienes se encuentran formando niños y niñas, está el futuro de la sociedad, especialmente en la de los docentes, de quienes depende el fracaso o el éxito en la vida de cada individuo, es por ello que se ha trabajado con el tema: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el centro educativo “Justo Andrade Abad”, del cantón Sevilla de Oro, de la provincia del Azuay, en el año lectivo 2013-2014.

El diccionario de la Real Academia Española dice: que el docente es una persona que enseña, pero Sosa F. (2012) demuestra que ser docente es más que “enseñar” un concepto, un procedimiento o alguna destreza manual desde su competencia, por ello que la labor docente no solamente va dirigida al estudiante, sino a una organización en el que incluye grandes relaciones entre docentes, padres de familia, estudiantes y comunidad.

El Ministerio de Educación señaló que el desempeño docente es un tema muy importante porque vuelca la mirada al trabajo de los maestros en las aulas con sus estudiantes, y con el esfuerzo que hacen permanentemente,... (2008), convirtiéndose en lo más importante dentro de la educación, porque al contar con docentes actualizados, con comportamientos actitudinales, motivados y entregados a su labor, se puede lograr el cambio en las nuevas generaciones, pero si por lo contrario, no existe un buen desempeño docente, se permitirá que la modernidad mal implantada nos gobierne, esperando lo peor en un futuro.

Por medio de esta investigación y al poner en práctica la propuesta de la misma, cumpliendo a cabalidad con las actividades planificadas, contando con el apoyo de los directivos y facilitadores y con la presencia de los docentes que son el motivo de esta investigación, podemos fortalecer los conocimientos en base a las experiencias adquiridas al momento de las observaciones y encuestas realizadas durante el proceso, las mismas que servirán para corregir las falencias encontradas y cimentar aquellas buenas prácticas educativas.

Las estrategias docentes planteadas contribuyen al mejoramiento del proceso de aprendizaje, pues permiten enfrentarse ante los desafíos que se presentan, dejando atrás la típica costumbre

de evadir responsabilidades encomendando a que los resuelvan otros docentes o los padres de familia.

La gestión educativa es la labor que permite el enriquecimiento de los educandos, pues si un docente es un buen líder, se logrará un ambiente de convivencia armónica, en el que se desarrollarán al máximo las destrezas y habilidades que permitirán desenvolverse el estudiante en un mundo mejor.

Dentro del proceso que el niño o niña tiene que seguir para el aprendizaje es muy importante la relación que existe entre profesor y alumno, es decir, no solo una relación de amistad, sino que aquella en que se deben ir conociendo de manera estricta y personal, procurando alcanzar los fines individuales del otro. Por ello el docente debe conocer los intereses que el estudiante tiene para lograr esta relación dentro del aula, encaminándose a un aprendizaje de calidad y calidez.

La relación familia – escuela - comunidad es fundamental, porque el trabajo en equipo consigue excelentes frutos, pero si uno de los elementos falta o falla, la semilla sembrada no crece, por lo que la educación de casa y la escuela se complementan la una a la otra, por consiguiente ninguna debe estar aislada.

Las instituciones escolares, como centro de la comunidad son los encargados de organizar de este modo su labor educativa y convertirse en centros abiertos a la comunidad donde el niño sea el objetivo de influencia de todos y el sujeto de su propio aprendizaje.

Todo lo que le rodea al niño, lo forma o lo destruye, por lo que la escuela, la familia y la comunidad, debe conocer correctamente el rol que tiene que desempeñar para que no exista el fracaso en el aprendizaje del estudiante. El trabajo en equipo forma grandes líderes dentro de la sociedad; pero si no existe una horizontalidad se está dejando la responsabilidad solo a uno de ellos, abriendo el camino hacia un trabajo lleno de fracasos, que no llega al cumplimiento de objetivos y metas planteadas dentro del ámbito educativo.

Dirigiéndose en base a todo los procesos y estrategias que se utilizan para mejorar la educación, se ejecutó un trabajo de investigación en el centro educativo “Justo Andrade Abad”, el que ha permitido señalar claramente los puntos a mejorar, enriqueciendo los ámbitos personal y profesional, al plantear conclusiones, recomendaciones y sobre todo propuesta de intervención.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente

Iniciamos refiriéndonos al significado de ¿qué es ser docente? El diccionario de la Real Academia Española dice: El docente es una persona que “enseña”. Sin embargo la vida, demuestra que ser docente es más que “enseñar” un concepto, un procedimiento o alguna destreza manual desde sus competencias, (Sosa, 2012).

El Ministerio de Educación, (2011) considera que, los estándares de calidad relacionados con el desempeño profesional poseen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes lleguen a tener. Es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas.

Los docentes, que desde hace años vienen ejerciendo su profesión y que se dedican predominantemente a este oficio, saben que se aprende a ser docente todos los días, en cada clase, con cada grupo de estudiantes. Su trabajo no se reduce a las actividades del aula.

De acuerdo a lo estipulado en el apartado anterior y conscientes de que la vida continúa evolucionando día tras día, se debe considerar que entre los docentes debe existir la predisposición para seguir su proceso de autoformación, capacitación e innovación, apoyándose para ello, con la lectura de textos actualizados, con investigación de temas de su especialidad, con el uso de las TIC's, hechos que se lo hará por cuenta propia o a su vez se aprovecharán los espacios que se brinden para la formación permanente de los actores de la educación creando oportunidades y mecanismos para la preparación de técnicas, estrategias, e instrumentos que faciliten el aprendizaje y a la vez permitan que los estudiantes logren desempeños auténticos.

En realidad ser docente engloba, enseñar contenidos, compartir sus experiencias, interactuar ideas, capacitación continua, entre otras actividades, un docente debe estar innovando sus conocimientos, aprendidos en el tiempo se su formación como tal, los mismos le ayudaran para aplicar estrategias dentro del aula y fuera de ella durante su desempeño como docente.

Según Cerda, H. (2011). En el lenguaje corriente, **desempeñar** es cumplir las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio, es sinónimo de hacer, realizar, de actuar y de ejecutar, es decir es un término que se asocia con el trabajo y la realización de tareas, pero también con el cumplimiento de funciones.

Navarro, J. C. (2002) Sobre el desempeño docente manifiesta: “El docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal”

Por lo tanto el docente tiene que participar activamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, interactuando en el aula, impartiendo los conocimientos adquiridos, para de esta manera lograr un aprendizaje innovador adecuado, que este proyectado en el desarrollo de procesos de investigación en los que se están educando.

Según Fernández, A. (2008) señala al desempeño docente como “El conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario como: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes”.

El Ministro de Educación señaló que “el desempeño docente es un tema muy importante porque vuelca la mirada al trabajo de los maestros en las aulas con sus estudiantes, con sus niños, niñas y con el esfuerzo que hacen permanentemente”.

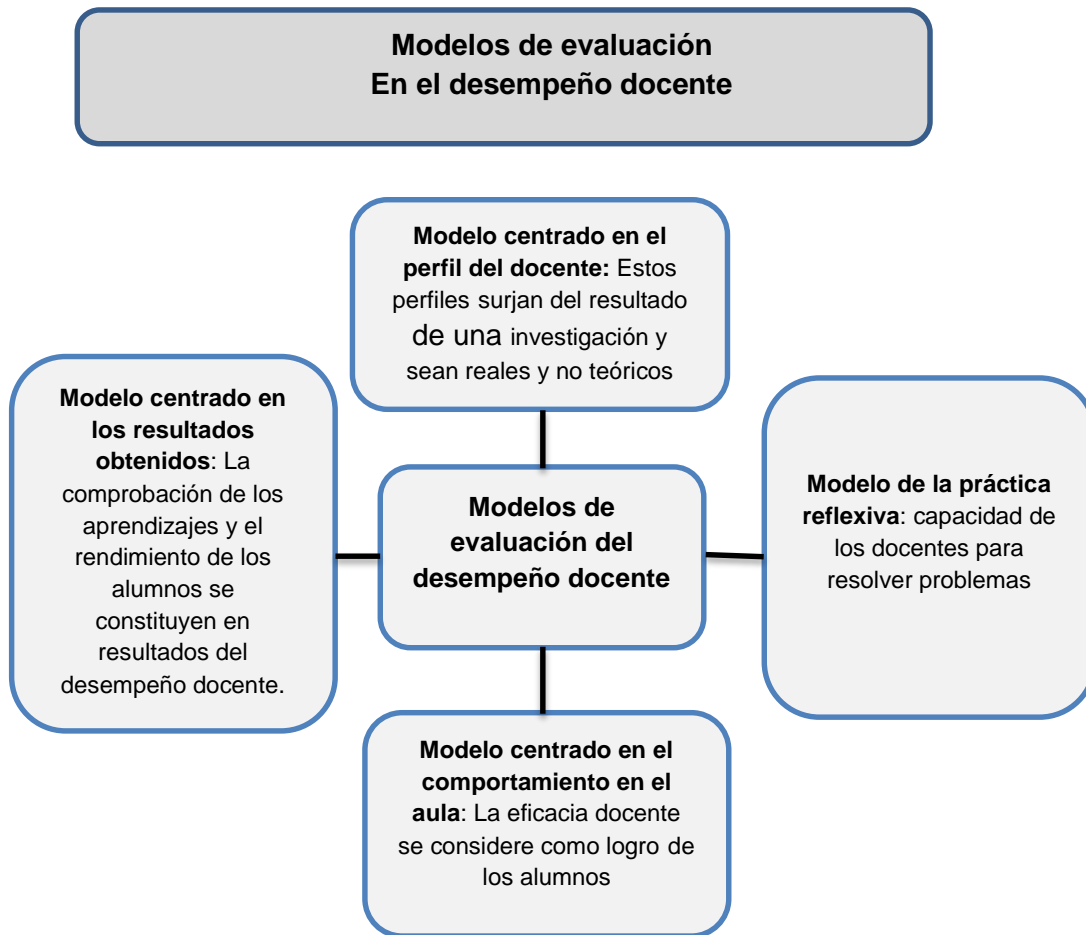
Asimismo, indicó que la propuesta de criterios de buen desempeño profesional debe renovar el compromiso de los maestros y maestras del Ecuador. (Mec, 2008).

Por lo cual si desempeño es el concepto integrador del conjunto de comportamientos y resultados obtenidos por un colaborador en un determinado período. El desempeño de una persona se conforma por la sumatoria de conocimientos (integrados por conocimientos aprendidos tanto a través de estudios formales como informales), la experiencia práctica, y las competencias.

Entonces el desempeño docente abarca muchos factores, la responsabilidad en el aula, en la institución, y en la sociedad también el perfil del docente, la constante formación y capacitación en los campos educativos y lo referente a ello, lo mismo que debe ser tomado en cuenta en su labor de maestro dentro del aula. Cuando hablamos de desempeño también se hace alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio.

Chiroque, S. (2006) en su obra Evaluación de desempeños docentes manifiesta que, “la evaluación del desempeño docente hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo”.

Cuadro 1. Modelos de evaluación en el desempeño docente.



Fuente: CERDA, H. (2011)

Autores como, Ferrer María T. (2004), Santos J y Ponce Z. (2005), enuncian al desempeño docente como un desempeño profesional y coinciden en que es un proceso que se produce desde la formación inicial y que abarca toda la vida profesional por lo cual se infiere que lo ubican dentro del proceso de formación permanente del docente.

El desempeño docente laboral califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre mujer, conductas en

el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación. De la cruz, (2008).

Hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación con el desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga.

El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes.

Para referirse al concepto desempeño profesional docente, “Algunos autores usan indistintamente términos tales como: desempeño profesional, desempeño del maestro y desempeño del educador. Otros plantean: desempeño profesional pedagógico, desempeño pedagógico profesional, desempeño profesional del educador y desempeño profesional del maestro; a pesar de que educador y pedagógico, no significan lo mismo. Se pudo constatar, también, que muchas veces, los autores proceden a la operacionalización de dicho concepto, sin ofrecer una definición conceptual. (Real Academia Española, 2004)

“La acción y efecto de desempeñar o desempeñarse, que significa cumplir con una responsabilidad, realizar una acción que ha sido aceptada como una obligación, como un servicio por el cual se obtiene una satisfacción”

Son importantes las definiciones conceptuales que a continuación se menciona:

- El desempeño profesional del docente no debe verse como una función aislada de su quehacer diario, sino que debe ser el recurso básico del éxito de su desempeño profesional,
- El desempeño profesional del docente será siempre uno de los elementos principales para la evaluación y de este se tomarán los indicadores que contribuye al auto perfeccionamiento del docente, además contribuye a su profesionalización, permitiéndoles la identificación de problemas profesionales, favoreciendo el desarrollo

de su independencia y creatividad, al proponer e instrumentar cambios con bases sólidas desde el plano de la ciencia, aspectos que deben favorecer la elevación de la motivación profesional y la efectividad del proceso pedagógico.

- La repercusión del desempeño profesional del docente debe reflejarse en la calidad del proceso pedagógico y específicamente en los estudiantes, contribuyendo al desarrollo de una concepción jurídica del mundo y un método científico para el abordaje de la profesión.
- El desempeño profesional del docente debe ser concebido como un proceso permanente que alcanza su verdadera madurez con la práctica constante y sistemática de la profesión docente.

Montenegro, I. (2007) menciona, que “El desempeño docente es el conjunto de acciones concretas mediante las cuales el profesional de la educación evidencia el desarrollo de competencias básicas y específica que identifican su perfil profesional”.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente

Torres, R. (2007) La formación del docente es uno de los puntos que debe ocupar un lugar fundamental en la construcción del currículo, en la actualidad existe una mayor conciencia de lo que significa; bien pueden existir las reformas en la estructuras de lo que se debe enseñar, pero si esto se halla desvinculado de lo que el profesor debe conocer y de la dignificación de su labor, estas modificaciones por más bien intencionadas y fundamentadas que sean, se quedarán en la letra muerta o más aún pueden generar resultados antagónicos a lo planeado.

En el 2008, Cano manifiesta que los saberes y competencias que llega a adquirir un docente los aprende a lo largo de toda la vida: en la familia, en el sistema escolar, en su formación específica como docente, y mediante la propia práctica de enseñar.

Si en verdad los aprendizajes y conocimientos que asimila un maestro lo consigue durante el tiempo en el que comparte en un aula de clases con un pedagogo, un didacta, un psicólogo, etc. pues es muy cierto que el docente continúa su adquisición de conocimientos en el transcurso de

toda su vida, debido a que la vida es un constante aprendizaje, por consiguiente, no se aprende solo en una institución educativa, sino en el diario convivir como un ser que forma parte importante y asimismo aporta a la sociedad; en conclusión diremos que la práctica hace al maestro, es decir que, en el instante en que sus potencialidades pone al servicio de sus estudiantes, día tras día va aprendiendo y va enriqueciendo sus competencias tornándose cada vez más en un erudito en el área educativa pero sin considerar que ya lo sabe todo.

La formación del docente tiene que estar enfocada en otros ámbitos, como pueden ser formación en valores, aprendizaje de estrategias para aplicarlas en el aula, enseñar en base a la experiencia que se tiene en relación al tema, no solamente limitarse a la teoría sino los conocimientos adquiridos llevarlos a la práctica, utilizar cada uno de los recursos en el desarrollo de la profesión encaminada siempre en un bien común no solamente individual, ya que el trabajo debe ser cooperativo, compartir vivencias entre docentes dentro de la institución e ir creando espacios mutuos de aprendizaje.

De igual manera indica que otro argumento a favor de emplear el enfoque de enseñanza basado en el aprendizaje es la capacitación para dirigir el desarrollo de competencias en los estudiantes, que van en el sentido de propiciar que los individuos sean capaces de buscar la información pertinente en cada momento, seleccionarla, procesarla, interpretarla y apropiarse de ella para resolver nuevas situaciones.

De la misma manera, se considera necesario apostar al conocimiento integrado para enfrentar la complejidad del mismo, ya que, se reconoce que no responde más a las divisiones tradicionales entre asignaturas o las clasificaciones de los saberes; igualmente, como consecuencia natural, se apunta a la necesaria formación integral de las personas.

El buen docente es, cada vez más, el que logra guiar a los alumnos entre el caos de los conocimientos disponibles y mostrarles cómo utilizar la información y comunicarse. Él debe igualmente favorecer el desarrollo de las competencias sociales y un ambiente escolar que permita a los jóvenes aprender a vivir juntos y a tornarse ciudadanos responsables. Estas son grandes responsabilidades que no pueden ser asumidas sino por profesionales dedicados y con una buena formación

Un sistema educativo que se proponga ofrecer una educación de calidad para todos los jóvenes debe poder contar con docentes bien formados, suficientemente remunerados, capaces de seguir la evolución de los conocimientos y de sus estructuras y con las competencias necesarias para poder tomar en cuenta las crecientes interdependencias que afectan no sólo al mundo sino también a la escuela. Por eso, es importante para un docente disponer de una formación de base, pero es importante también de poner de manifiesto la formación continua y la existencia de un equilibrio entre los dos. (UNESCO, 2005)

Por otra parte el desempeño profesional se refiere al carácter y la calidad del quehacer y práctica docente de acuerdo con ciertos criterios y pautas que se valoran como un buen desempeño, dentro de determinados estándares.

Es muy importante entender sobre el rol de los formadores; fundamentalmente es ayudar a los estudiantes a “aprender a aprender” desde sus distintas realidades, de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que teniendo en cuenta sus características, les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a una recepción pasiva y memorización de la información.

La profesión docente también se debe caracterizar por el entusiasmo de vivir plenamente lo que se hace de forma que se lo transmita a los alumnos, se debe pregonar el optimismo pedagógico, es decir, creer en la posibilidad de mejora de los estudiantes; practicar liderazgo, una actitud de guía que lleve a los estudiantes hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos y que atienda las necesidades de estos; se debe tener capacidad de brindar afecto y contención (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 maestro.

En la actualidad se estima que uno de los factores que mayormente contribuyen a que los niños y jóvenes obtengan los aprendizajes que requieren para articularse con los desafíos de una sociedad progresivamente compleja y cuya mayor demanda es el conocimiento: es la Formación inicial de Profesores. Como se sabe, la educación escolar, es el medio a través del cual la sociedad pone al alcance de las nuevas generaciones la gran riqueza de conocimiento

acumulada por la humanidad. Por tanto, son los profesores los encargados de este traspaso cultural de generación en generación. Los bienes culturales que los profesores traspasan son el patrimonio de la humanidad, de todo su proceso de desarrollo cultural y, por tanto, todas las personas tienen derecho a acceder a él.

En este contexto, la formación inicial pre servicio consiste en la formación profesional que se realiza antes del ejercicio docente. Por otra parte, se indica también que el objetivo es fortalecer la formación de los maestros, basado en el paradigma de análisis crítico, que genere una nueva imagen del educador, más reflexivo, mediador permanente del aprendizaje, problematizado, crítico, que ponga a prueba sus presupuestos de partida que en relación dialéctica con la práctica cotidiana, permita modificarlos. (Ministerio de Educación 2010. p. 19)

El docente tiene que responsabilizarse de una ejecución eficaz en el plano formativo, acentuando sus características éticas y profesionales en el desarrollo de valores y de personalidades sanas, competentes, amantes del saber y de la investigación (Ministerio de Educación 2010. p. 6).

En este contexto, la formación inicial del docente, en el Ecuador, se encuentra orientada al fortalecimiento de su rol profesional, de manera que sea capaz de adaptarse a los requerimientos de la sociedad actual, caracterizada por plantear nuevos retos y desafíos que deben ser afrontados con capacidades y competencias profesionales de alto nivel.

La capacitación tiene como propósito habilitar al profesional en servicio para el desempeño de funciones específicas. Es decir, se busca que el docentes que se encuentra en servicio, mediante cursos y procesos de capacitación, pueda desarrollar competencias que le permitan desenvolverse profesionalmente con eficacia en cualquier función específica que tenga que afrontar. (Ministerio de Educación, 2010, p. 19).

El Art. 311, del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, indica que el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación, certifica, diseña y ejecuta procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que surgieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten a su quehacer. (Marco Legal Educativo, 2012, p. 238)

De acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, es la Autoridad Educativa Nacional, es decir el Ministro de Educación, quien finalmente decide sobre los procesos de formación y capacitación permanente de los profesionales de la educación, según se indica, tomando en cuenta los resultados de las evaluaciones aplicadas y los requerimientos de la sociedad.

Este es el conocimiento que le sirve a la sociedad para pensarse a sí misma, para otorgarle significado a lo inexplicable, para hacer conexiones entre objetos y eventos que no están obviamente relacionados y para que la sociedad y los grupos humanos que la componen se puedan proyectar más allá del presente. Todas las sociedades necesitan conectar lo material y lo inmaterial, lo conocido y lo desconocido, lo que está aquí y lo que no está aquí, lo específico y lo general, en fin, el pasado, el presente y el futuro.

Tejada, J. (2009), en su artículo Competencias Docentes manifiesta: “Suele ser muy habitual pensar en el docente desde la óptica del propio sistema educativo pensando con ello en un profesional que desarrolla su actividad en los distintos niveles y que cuenta con una formación normalmente ligada a la Facultad de Ciencias de la Educación, cuando en realidad son múltiples las situaciones y escenarios de actuación profesional tanto dentro como fuera del sistema y a la vez múltiples los perfiles que podemos encontrar dentro de lo que podemos considerar la familia profesional de la educación, así como la formación y profesionalización de los mismos.

Si bien es cierto los docentes se preparan para poner en marcha todo lo asimilado durante su formación académica que está estrechamente vinculada con las ciencias de la educación y que se lo pondrá en práctica paulatinamente siguiendo una secuencia de acuerdo a muchos factores que como profesional conoce y, a medida que se van desarrollando las destrezas cuyo dominio demostrará los aprendizajes auténticos; la dura tarea dentro del proceso aprendizaje – enseñanza no termina allí, debido a que, el docente cumple con tareas mucho más allá de lo estrictamente pedagógico y didáctico, ya que su función además de lo señalado, tiende a la ejecución de otras actividades que quizá están fuera de la institución pero a su vez se encuentran dentro del sistema, es decir que la labor educativa se la realiza tanto con los docentes como con los demás actores de la educación como son los padres de familia, los compañeros docentes, los compañeros administrativos y la comunidad en general.

¿Qué es un docente de calidad?

Una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Bajo esta visión de calidad educativa, un docente de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas, sobre todo, a través de la formación de sus estudiantes.

¿Cuánto impacto puede tener un docente sobre la formación de sus estudiantes?

La calidad de un sistema educativo no puede ser mayor a la calidad de sus docentes.

McKinsey (2007, p. 19), traducción del autor. Es difícil determinar el impacto de un docente sobre la formación completa del estudiante, es decir, preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática,

Además, se ha determinado que no solo tienen un impacto positivo sobre los mejores estudiantes: un excelente profesor tiene influencia sobre el aprendizaje de todos sus estudiantes, independiente del nivel de heterogeneidad de su clase (Wright et al, 1997 citado en Manzano, 2001).

Esta realidad se refleja en la mayoría de instituciones educativas, más aun las que están fuera del sector urbano, ya que en el campo rural el hecho de estar alejados de la ciudad no hay todas las posibilidades de que el docente se prepare diariamente, impartirá solamente lo que aprendió y la forma como lo hizo en su formación, e incluso la distancia desmotiva los desmotiva sin que haya un compromiso y vocación de ser maestro.

Es importante recalcar que actualmente las universidades, institutos, y demás instituciones que trabajan en la formación y capacitación del docente, incluso el interés del estado en crear una universidad pedagógica para la formación de los docentes porque ya se sienten en la obligación de brindar una educación capaz de afrontar los retos y los cambios de las leyes actuales, retroalimentando la enseñanza y los conocimientos a través de la práctica, (práctica docente, pasantías, capacitación participativa, etc.) los cuales aportan positivamente para que el futuro docente, vaya conociendo los métodos de trabajo en el momento de desempeñar su profesión.

1.1.2.2. Motivación

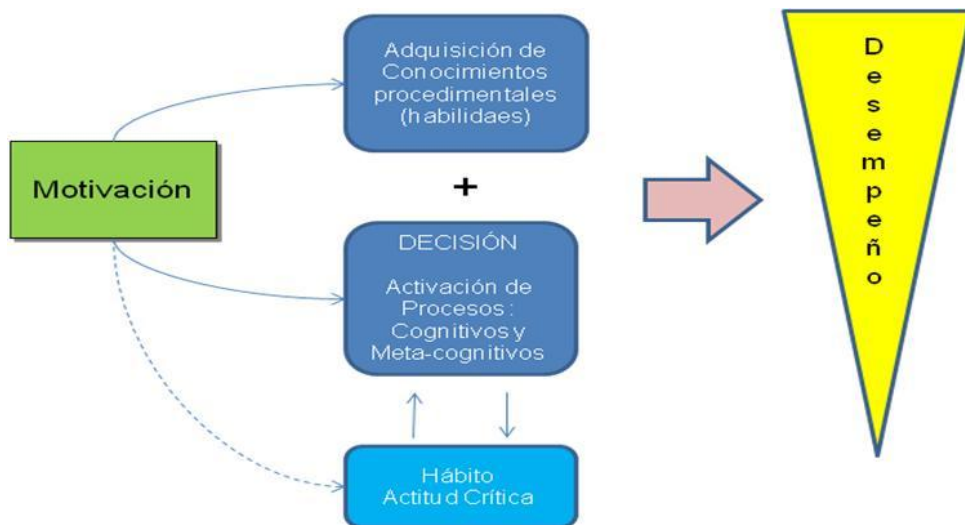
La motivación son los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Este término está relacionado con el de voluntad y el del interés. Las distintas escuelas de psicología tienen diversas teorías sobre cómo se origina la motivación y su efecto en la conducta observable. La motivación, en pocas palabras, es la voluntad para hacer un esfuerzo, por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal.

Es importante tomar en cuenta que toda persona desde la motivación se ayuda a realizar y cumplir sus metas propuestas. Más aún desde la motivación se adquieren los conocimientos, se procesan y se desarrollan en el desempeño de su trabajo, en este caso en el desempeño docente.

Para una mejor ilustración me permito presentar el siguiente gráfico en el que muestra la importancia en todo proceso de enseñanza-aprendizaje, formación y desempeño docente.

Figura 1.

Motivación y desempeño en pensamiento crítico



Fuente: Revista Electrónica de Motivación y Emoción

Stoner (1996), define a la motivación como “Una característica de la Psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana. Lo que hace que las personas funcionen”.

Por su parte, Chiavenato, en Ramírez (2012) define a la motivación como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”.

Desde el punto de vista personal, las definiciones de los autores conducen a comprender que la motivación constituye una especie de energía que surge del interior de la persona y le conduce a realizar una actividad determinada. Es voluntaria, genera actividad, conduce a actuar de manera espontánea.

Dentro del campo de la actividad educativa, la motivación personal constituye, sin lugar a dudas, un factor clave que determina la calidad del desempeño docente. Un maestro con gran motivación siempre estará dispuesto a enfrentar las situaciones problemáticas que se presentan en su trabajo, con decisión y actitud positiva y tendrá la predisposición a desempeñar de manera correcta sus funciones. Por el contrario, un profesional carente de motivación, difícilmente podrá ejercer con acierto las tareas inherentes a su trabajo.

Como consecuencia de lo indicado, se concluye indicando que la motivación personal constituye un elemento clave, de gran importancia para el desempeño docente.

Creo que con esta definición el autor nos muestra que la motivación viene siendo como un motor si lo comparamos con un automóvil, es decir, que si las personas se encuentran motivadas estas funcionan como el automóvil, en caso contrario habría que empujarlas, pero cuanta energía no se gastaría durante todo este proceso.

Mahillo (1.996) Define la motivación como “el primer paso que nos lleva a la acción”. Entiendo esta definición como que para que el individuo realice sus acciones este debe de estar motivado, de lo contrario hay que empujarlo al igual que un carro cuando este se apaga, para que pueda realizar las acciones, esto también ocasiona desde mi parecer un gasto de energía enorme, lo que origina que los gerentes que no tengan estrategias claras sobre la motivación de sus empleados pasen la mayor parte de su tiempo ocupado en como incentivar a estos trabajadores.

Sin embargo Chiavenato (2.000) La define a la motivación como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. Según Chiavenato para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este

o no motivado. Para mí esta interacción lo que originaría es la construcción de su propio significado sobre la motivación.

En general los autores definen la motivación como "la raíz dinámica del comportamiento, es decir, los factores o determinantes internos que incitan a una acción". La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta.

En el contexto de sus variadas definiciones se puede considerar a la motivación como una de los ejes principales que promueven e impulsan las labores eficaces y efectivas del docente frente a sus estudiantes para lograr los objetivos que se requieren dentro de toda institución educativa.

Motivación es tener pasión por vivir, es nuestra propia recompensa por nuestro buen desempeño. Con motivación estaremos dispuestos a correr riesgos y tomar decisiones que la mayoría de personas no harían por miedo. También nos da compromiso que es la clave para convertirse en una persona de alto desempeño.

Por lo tanto es necesario que el docente este motivado, para de esta manera poder transmitir ideas, conocimientos nuevos de manera activa y creativa a sus estudiantes, y que a la vez estos lo asimilen productivamente, y no que el momento de la clase sea una rutina diaria, de presentación de deberes, materia, etc. Sino que esos momentos de enseñanza aprendizaje cumpla con las expectativas de un docente de calidad, quien motive a sus estudiantes, y fomente en ellos el trabajo cooperativo aportando con energías positivas, dando el ejemplo, impulsando a luchar para cumplir las metas propuestas.

Un factor fundamental que influye en el desempeño docente es la motivación salarial, un buen sueldo que también logra en el docente una entrega total en su trabajo y lo lleva a realizar con mayor entusiasmo las tareas encomendadas por sus directivos.

No se puede ser una persona motivada y al mismo tiempo estar comfortable, sin correr riesgos, ni tomar decisiones. La persona motivada está comprometida y dispuesta a correr riesgos, pues sabe que puede cambiar su situación actual, que tiene el control de su vida en sus manos, que puede lograr lo que pretenda, sabe que quiere a corto, mediano y largo plazo, se siente contenta y exitosa. La motivación nos llena y nos da un sentido de logro y control, por lo que la persona motivada ama lo que hace y hace lo que ama. Entonces, lo mejor que podemos hacer por nuestro

futuro, por nuestros seres queridos y por nuestra patria, es vivir con pasión y no para la pensión... Revise su nivel de motivación y si el tanque está bajo, haga lo necesario para llenarlo, pues esta es la energía que le da sentido a la vida.

Dentro de la motivación es importante tomar en cuenta del desgaste de la capacidad afectiva, puesta a prueba de forma permanente en el docente y su desempeño;

Correa, C (2005), en su obra *Aprender y enseñar en el siglo XXI*, manifiesta, "Si hay una dimensión que en la vida del maestro debe prestársele atención es esta, la capacidad de brindar permanentemente afecto y calidez emocional". Continúa diciendo; sobre esto se ha iniciado un debate que vale la pena profundizar, si se tiene en cuenta que tales dimensiones han jugado un papel muy pobre tanto en los marcos legales como en los referentes teóricos, conceptuales, epistemológicos y metodológicos de la educación y la pedagogía, escenarios en el que se encuentra inserto el quehacer del docente.

La falta motivación en el docente lleva consigo consecuencias en su práctica de la docencia; es decir puede contagiar a los estudiantes y en general a la institución educativa su desmotivación, ya que la calidad del sistema educativo reside en la motivación de todos y en especial de los docentes, de ahí la importancia de que la administración educativa ponga en práctica programas eficaces de formación para el profesorado, tanto a nivel universitario como en las escuelas, adaptados a los cambios tecnológicos y sociales, pero con oportunidades desde la condiciones en las que se encuentre el docente.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante

Cámere E, *La relación profesor-alumno en el aula* Publicado el 01 de agosto 2009 manifiesta: El aula es, sin duda, el medio fundamental donde el docente despliega sus recursos personales y didácticos para cumplir con su labor, que tiene como eje medular la relación con el alumno. Y como toda relación humana, posee unas características implícitas y explícitas que le imprimen un sello y dinámica particular. No obstante, la relación profesor-alumno en el aula presenta algunas configuraciones que la hacen especialmente diferente de cualquier otra interpersonal:

1.- La relación entre el profesor y el alumno no se establece sobre la base de simpatía mutua, afinidad de caracteres o de intereses comunes. Más bien, se funda en una cierta 'imposición':

están ahí sin consulta o consentimiento previos, lo cual genera -sobre todo en los comienzos de cada periodo lectivo -expectativas mutuas que se confirman o no con arreglo al desempeño del profesor y del alumno como tales.

2.- Es una relación -bipolar de ida y vuelta- que se establece entre personas de diferente edad y grado de madurez. A la intensidad, variedad e irracionalidad de las reacciones, de los comportamientos, de las actitudes y de las motivaciones de los alumnos, el profesor debe responder con paciencia, ecuanimidad, prudencia y exigencia en su actuar, en sus juicios y en las manifestaciones de su carácter.

3.- La relación de docencia es una relación interpersonal pero no amical. Primero, porque la relación amistosa se establece entre dos personas en su concreta individualidad, es decir, conociéndose mutuamente. Segundo, esa relación estrictamente personal consiste en un mutuo querer y procurar, cada uno, los fines personales e individuales del otro.

En el trato y la relación maestro-alumno se realiza el esquema de la amistad: aquél busca en el discípulo al individuo concreto y determinado. El hecho de que la clase sea colectiva no menoscaba la individuación concreta, porque el esfuerzo radical del profesor se encamina a descubrir, bajo lo común y general, lo propio y particular de cada educando.

En cambio, la relación del discípulo con el maestro no realiza el esquema de amistad puesto que el alumno no busca esencialmente el hombre concreto que hay debajo del maestro. La actitud del alumno, por el contrario, tiende a mantener con el docente un tipo de relación puramente profesional y externa.

El maestro se pone al servicio de los fines particulares del alumno. En la docencia, la persona del maestro se entrega, por tanto, a la consecución de los fines del estudiante. En cambio, el discípulo no se pone a su vez al servicio de los fines particulares del maestro. El maestro 'da' y el alumno 'recibe', sin devolver. El alumno -en el buen sentido del término- es ingrato siempre; lo es por definición, por esencia. Lo es por necesidad vital, con una ingratitud no imputable al vicio y de la que el maestro rigurosamente no tiene derecho a quejarse. Pero la dedicación y la abnegación le permiten darse cuenta de que el discípulo, con solo serlo, devuelve en cierto modo indirectamente lo que recibe. El profesor, al ser amigo y atender a sus alumnos, descubrirá realizados en cada uno de ellos sus propios fines como frutos de su entrega y esfuerzo. Entonces,

la manera como el alumno corresponde y compensa los afanes del maestro consiste sencillamente en aceptarlos y aprovecharlos.

4.- Por su condición de tal, al profesor le compete marcar el inicio, la dinámica y la continuidad de la relación. En primer lugar, porque es a él a quien corresponde generar el clima apropiado en el aula que garantice la fluidez de las relaciones con los alumnos. En este sentido, tiene en sus manos la posibilidad de fomentar un ambiente rico en situaciones de crecimiento o, por defecto, un ambiente lo suficientemente tenso e incómodo que termine frenando la expresión de las particularidades, de las iniciativas y de la participación en los alumnos.

En segundo lugar, porque para promover un clima apropiado dentro del aula conviene recordar con García Morante (2007) que “la ejemplaridad constituye un elemento esencial en la profesión del magisterio. En las otras profesiones no hay ejemplaridad, sino pura y simple eficiencia. En cambio, en el docente la eficiencia de la misma profesión viene condicionada por la ejemplaridad, porque la acción del docente sobre el educando no se cumpliría correctamente si el educando que es sujeto que percibe descubriera en el docente los mismos defectos o vicios contra los cuales el docente predica”.

En tercer lugar, porque la construcción de un ambiente apropiado y cálido dentro del aula reclama que el docente no enajene su responsabilidad en el control y manejo de la disciplina. Los brotes de indisciplina exigen una rápida respuesta pues atentan contra el desarrollo eficiente de una clase. Un ambiente cálido y exigente a la vez se construye:

- Organizar eficazmente las actividades a realizar con los alumnos comenzando, indudablemente, con una concienzuda preparación del dictado de clase.
- El docente debe velar y cuidar para que dentro del aula los elementos físicos y materiales estén armónicamente dispuestos, ordenados y limpios. De ese modo también se contribuye a la generación de un ambiente cálido y propenso al trabajo.

5.- La relación se establece con cada uno y con todos los alumnos en su conjunto. La percepción de lo que haga o deje de hacer el docente difiere -aunque no radicalmente- de alumno a alumno. Cada estudiante tiene sus propios “apercipientes” (Herbart), es decir, puntos de vista personales

en torno a las cosas y a los acontecimientos. Por eso es importante cimentar en el aula, sobre la base de unas reglas “un **sistema de referencia** para poder reconocer y aceptar la realidad de otros mundos para otros sujetos sin necesidad de negar la realidad de su mundo propio. De esta suerte se crea, por encima de la diversidad de los mundos individuales, un sistema general de transferencias o traducciones que permiten cernerse sobre todos esos mundos -sobre el suyo propio también- y le ponen en posesión de uno como integración de todos los mundos individuales” (García M, 2007).

La expresión “esto no es justo”, aludida comúnmente por los alumnos, encuentra aquí su sustento. Esencialmente, cuando ante una misma indicación o estímulo el profesor procede de distinta manera con los alumnos. Por eso es importante atender los hechos lo más objetivamente posible para no generar precedentes, que luego el profesor difícilmente podrá revertir.

6.- Cada alumno aporta a la relación su propio marco de referencia, su manera de ser, su intimidad, sus necesidades, emociones y prejuicios, que influyen en sus comportamientos y respuestas.

7.- Igualmente, el profesor aporta a la relación su propio marco de referencia, su manera de ser, sus necesidades, prejuicios y obligaciones, que influyen significativamente en sus emisiones y también en sus respuestas. Cuando el profesor no controla sus reacciones, cuando se deja llevar por sus emociones, por sus simpatías, por procedimientos en el pasado eficaces sin atender el presente, cuando trasluce su tedio, cuando externaliza su disconformidad con alguna norma del colegio, cuando extrapola machaconamente su experiencia personal como modelo de lo que debería ser o lo que se debería hacer, mediatiza y contamina la relación con sus alumnos.

8.- La materia que imparte el docente está tan integrada a su persona que corre el riesgo de creer que aquella tiene por sí misma el atractivo suficiente para el alumno, de modo que este responda siempre con atención y con eficiencia en clase. A diferencia de lo que ocurre en la Universidad, donde los alumnos valoran y admiran el dominio de los conocimientos, en el colegio la eficacia de la instrucción pasa necesariamente por la percepción que tenga el alumno de la personalidad del profesor. Por eso el docente debe *“evitar empujar la enseñanza hasta los extremos límites a que puede llegar en el conocimiento del tema. Abnegadamente debe refrenar ese ímpetu a rebasar las fronteras asignadas a su grado o materia.*

En verdad, no es cosa fácil sino esforzada mantener el nivel más homogéneo posible dentro del grupo. Pero es requisito indispensable. Porque el abandono de algunos discípulos equivale a la comisión de una iniquidad por parte del profesor. Las consecuencias son perjudiciales para el niño o el joven” (García, M. 2007).

9.- La relación profesor-alumno que se establece no es gratuita de entrada. Al comienzo se basa en la apreciación de papeles establecidos que con la continuidad se delimitan, se precisan y consolidan. La función del docente contiene más funciones y es más amplia: instruye, estimula, corrige, forma y orienta. Cuando el docente es íntegro conoce su materia, es cálidamente exigente por ser ejemplar, logra el afecto y la admiración de sus alumnos. Su prestigio mueve al alumno a responder con respeto, atención e interés por su curso.

10.- En la relación con el alumno interviene otro elemento que es fundamental para su sostenimiento: la axiología y principios del colegio, que el docente debe procurar encarnar; de manera que, desde su ámbito, contribuye eficazmente al logro del perfil del alumno, en el cual está comprometido el centro educativo. Morales, P (2010)

El genuino educador es aquel que provoca crecimiento, porque es capaz de ver, de descubrir y valorar la potencialidad que se encuentra en la interioridad del educando.

En educación, y desde el primer encuentro con los estudiantes en el primer día de clase, todo es comunicación y relación con los alumnos. Las distancias hay que aprovecharlas para ayudar a los alumnos y es cómo les vemos y nuestra comunicación con ellos la que puede poner estas distancias al servicio de su aprendizaje, transmitiendo confianza en su capacidad, creando situaciones de éxito, subrayando éxitos parciales.

La iniciativa debe ser nuestra, de los profesores pero desde nuestra convicción de que ellos pueden; tenemos que partir de la realidad de los alumnos. (Morales, P. 2013)

La educación, en la actualidad, requiere de la relación horizontal entre profesor – estudiante, para que tenga lugar lo citado, es necesario en primer lugar, la predisposición del docente para la implementación y aplicación, dependiendo de su creatividad, de diferentes métodos, procesos, estrategias, técnicas e instrumentos que demostrará el cambio de actitud del profesor en el manejo y el buen uso de lo mencionado para mantener una motivación constante dentro del aula,

convertida en un verdadero taller de desarrollo de destrezas; en segundo lugar, en base a su capacitación, a su deseo de dar un vuelco para el cumplimiento del verdadero rol del educador, en donde su contingente vaya encaminado a ser guía, orientador, asesor y por sobre todo, mediador de los aprendizajes, que sea quien permita que el estudiante logre los desempeños auténticos fundamentados en la investigación y el descubrimiento, para lo cual será muy importante la inversión del Estado en esta área tan necesaria para el desarrollo del pueblo como es la educativa; y, con esto se estará logrando una educación de calidad con calidez, misma que conducirá al “Sumak Kawsay” es decir el buen vivir.

De igual modo, los y las estudiantes deberán mantener prioritariamente una disciplina de trabajo, contar con todo lo necesario para el desarrollo de la enseñanza – aprendizaje, aquí juegan un papel preponderante sus representantes, y con su mentalidad dispuesta a compartir muchas experiencias lo que se conseguirá con el clima generado por el docente en su aula o lugar de aprendizaje y tratando con sus estudiantes de la manera más justa y equitativa.

1.1.2.4. Relación familia - escuela

Esta relación sólo puede entenderse dentro del marco de la confianza y se debe caracterizar por actitud activa y participativa, por un trabajo conjunto y por una actitud de responsabilidad compartida y complementaria en la tarea de educar a los hijos, donde no existan tensiones por los papeles que cada uno deben desempeñar.

La Educación es una tarea compartida entre padres y educadores cuyo objetivo es la formación integral del niño/a. La línea de acción debe llevarse a cabo de manera conjunta, el tutor tiene la responsabilidad de hacer partícipes a los padres y facilitarles toda la información necesaria para que se sientan unidos a la escuela y por tanto responsables del proceso educativo de sus hijos/as.

Rich y Sattes (1985), expresan que cuando los padres se involucran en la educación de sus hijos e hijas se producen resultados positivos como: una mayor asistencia, mejoramiento de las actitudes y conducta de los niños y niñas, una comunicación positiva entre padres y sus hijos/as y un mayor apoyo de la comunidad a la escuela.

Una buena interacción entre la escuela y la familia, ofrece al niño/a una imagen de acercamiento y relación entre las personas que se ocupan de su cuidado y otorga al ámbito escolar un carácter de familiaridad y seguridad. Familia y escuela deben actuar al unísono para satisfacer las necesidades que expresa y manifiesta el pequeño/a y, paulatinamente, introducir y potenciar el desarrollo de la adquisición de hábitos hacia la progresiva autonomía personal.

La educación debe garantizar un conjunto de experiencias que apoyen y complementen las vivencias familiares, nunca sustitutivas de las que recibe en la familia, con el objeto de lograr un pleno desarrollo de las capacidades del niño/a.

Los objetivos que nos planteamos a la hora de entablar relación con las familias han sido el fomentar y mantener un clima cálido y acogedor, de confianza y respeto, hacer partícipes a los padres para que se sientan parte viva de la Comunidad Escolar y compartir información y experiencias que ayuden mutuamente en la intervención educativa.

Construir esta relación no es fácil. Por una parte nos encontramos con padres y apoderados extremadamente ocupados en sus trabajos y, por ende, sin mucho tiempo extra. Por otra parte, nos encontramos con profesores que simplemente no quieren lidiar con tener padres y apoderados opinando sobre su labor docente y se niegan a crear instancias más allá de las formales y obligatorias.

A pesar de lo complejo de la tarea, debemos entender los beneficios que esta relación conlleva. Si somos capaces de involucrar a las familias y hacerlas participantes activas de la educación de sus hijos, los beneficiados directos serán nuestros niños y niñas. Como educadores, debemos comprender que cada familia representa el contexto de cada estudiante y son parte fundamental de sus vidas y de quienes son como persona. **La familia, cualquiera sea la definición o tipo que ésta tenga, es el recurso más preciado que tenemos para conocer mejor a los niños y niñas que estamos educando.**

Para comenzar esta tarea es importante mandar una señal clara desde el inicio de la jornada escolar: nuestra sala de clases tiene que ser un espacio abierto, que no sólo acoja al niño o niña, sino que le abra las puertas y le dé la bienvenida a todo su entorno. Esta señal no siempre ocurre,

en muchos centros educativos se fomenta una despedida rápida entre padres o apoderados y el niño o niña que asiste al establecimiento.

La justificación por parte de los profesores y directivos es que así se disminuye la angustia de la separación y aumenta la autonomía del niño. Sin embargo, la ansiedad de la separación no sólo la vive el niño, sino que hay una familia completa que está viviendo una experiencia nueva y hacer una despedida rápida, sólo soluciona la angustia del momento, pero no busca darle solución al problema de fondo. Alvariño, C. (2000)

Cambiar este concepto de “despedida rápida” por una “acogida” nos permitirá generar una instancia diaria donde los padres y apoderados puedan involucrarse en el proceso educativo. Podemos comenzar por dejar 30 minutos de acogida cada mañana, para que cada familia tenga la posibilidad de comenzar la jornada con una transición paulatina, pausada y planificada. Para muchos padres, tíos, abuelos o quien sea que lleve al niño a la escuela, estos treinta minutos pueden ser los únicos que pasen juntos durante el día. Es importante anticiparnos a este momento y planificar actividades, como por ejemplo, lectura de cuentos en la alfombra, juegos en las mesas, exposiciones de artes, etc. Además, si sabemos que alguno de nuestros niños le cuesta decir adiós, hay que tener un plan a seguir en conjunto con la persona que los lleva al colegio. Se puede escribir una carta cuando la persona se va, o tener acceso a un juguete traído de la casa que ayude a calmar la ansiedad.

Otras actividades que se pueden realizar durante el año para estrechar la relación Familia-Escuela, es hacer pequeños collage con fotos de las familias de cada niño y niña. De esta manera les damos un espacio donde acudir cuando extrañan su hogar y también le da un lugar especial de bienvenida a cada familia, dentro de la sala de clases. Invitar a las familias de nuestros niños durante el año, también genera una instancia para construir y estrechar lazos. Pueden venir a compartir algún tipo de actividad que los represente como bailar, cocinar o incluso leer un cuento. Más aún, al comienzo del año podemos hacer un proyecto en conjunto donde cada niño y niña nos cuente cómo llegó a ser parte de su familia, de esta manera podemos conocer más el contexto de nuestros niños y estrechar aún más la relación.

Como se manifestó anteriormente la Familia es el recurso más preciado que se tiene para conocer a nuestros niños y niñas. Dejarlos fuera del proceso educativo es un error y parte de nuestra labor docente es crear instancias, más allá de las formales y obligatorias, para conocer quiénes forman

parte de la vida de nuestros estudiantes. El niño y niña no viene como un ser solitario a la escuela, viene con una historia que debemos conocer y validar. Ramírez, S. (2008)

La escuela y la familia son las dos grandes instituciones educativas de las que disponen los niños y niñas para construirse como ciudadanos. Por tal motivo, ni la escuela por una parte ni tampoco la familia, pueden desempeñar dicha función de manera aislada y diferenciada la una de la otra.

Bolívar (2006), define que la escuela no es el único contexto educativo, sino que la familia y los medios de comunicación desempeñan un importante papel educativo. Por tanto, la escuela por sí sola no puede satisfacer las necesidades de formación de los ciudadanos, sino que la organización del sistema educativo, debe contar con la colaboración de los padres y las madres, como agentes primordiales en la educación que son, de los alumnos/as, que ellos deben formar Ortiz, (2011).

Los centros educativos, fueron creados para favorecer el desarrollo de los niños/as y servir de apoyo y ayuda a las familias en su gran cometido, educar a sus hijos/as. Sosa, A. (2009).

Por ende, ambos agentes educativos, tienen en común y en sus manos un mismo objetivo, educar y formar a ciudadanos.

A lo largo de la historia, la familia parecía tener una función clara, era la encargada de educar a sus hijos/as, y la escuela, tenía el cargo de formar en base a unos criterios preestablecidos, una serie de contenidos y conocimientos. Entre ambas, con misiones bien diferenciadas, pretendían formar a ciudadanos acorde a lo que la sociedad de esos tiempos consideraba como el perfil adecuado.

Con el paso de los años, la sociedad fue sufriendo una serie de cambios, que han repercutido considerablemente en las funciones de la familia y la escuela, y esto hace ineludible, que nos encontremos en un momento, en el cual deban definirse qué funciones les compete a cada una, y cuáles deben solaparse, vislumbrándose la necesidad de generar espacios, tiempos y acciones conjuntas, para que con la colaboración de ambos agentes, poder dar respuesta a las peculiaridades propias de la formación de ciudadanos.

Ante esta situación, se hace cada vez más notorio la necesidad de implicar a las familias en la vida de los centros educativos, pero no únicamente, porque la escuela se vea incapacitada para

dar respuesta a las demandas educativas de la sociedad, sino porque no podemos olvidarnos de las responsabilidades que las familias tienen para con sus hijos/as y por tanto, obviarlas y llevar a cabo procesos educativos aislados a ellas Bolivar, (2006).

Teniendo presente este escenario, se hace esencial que sean conscientes ambos agentes educativos, del papel tan importante que juegan, puesto que será básico para poder establecer relaciones que favorezcan y enriquezcan el proceso educativo de los niños y niñas. Es por tanto un factor fundamental, el informar a cada uno de los agentes, de las funciones educativas que cada una de ellos debiera poner en funcionamiento, respetando en cada momento sus actuaciones.

No podemos olvidarnos, que estas dos grandes instituciones educativas, son las responsables de que los futuros ciudadanos de nuestra sociedad, adquieran un perfil personal, donde la responsabilidad, autonomía y autocrítica de sus acciones, sean los ejes que fundamenten su forma de ser y de comportarse.

Una realidad social.

León, B. (2011), explica que la realidad en la que está inmersa la estructura familiar en nuestra sociedad, dista mucho de la existente en tiempos pasados. Esto es debido, a que diferentes factores, tales como los políticos, económicos, sociales y culturales, acaecidos en las últimas décadas, han influido decisivamente en la transformación del propio concepto tradicional de familia, dando lugar al surgimiento de variedad de formas de convivir, diversidad de estructuras familiares y por tanto, la existencia de múltiples realidades familiares.

Este escenario, genera la necesidad de estudiar y analizar las posibles consecuencias que pueden provocar en la sociedad y en el resto de agentes educativos que confluyen en la misma función; educar desde una perspectiva armónica a los ciudadanos que conforman nuestra sociedad, favoreciendo a la consecución de sujetos autónomos y responsables de sus actos.

Es en este momento, cuando podemos hablar del papel de la escuela. Los centros escolares, parecen estar viviendo una realidad donde las familias que conviven en ella, son muy diversas, puesto que presentan realidades divergentes, vislumbrándose la necesidad de que las instituciones educativas deban dar respuesta a esta situación, y que por falta de conocimientos, se vean incapacitadas para suplir dichas demandas.

No podemos olvidarnos que familia y escuela son los dos grandes agentes que influyen en el desarrollo de los niños. Por tanto, si ambas no actúan de manera coordinada en cuanto a una serie de objetivos y expectativas a marcarse, la evolución de los niños y niñas se verá limitada. Y eso se puede fundamentar dirigiendo la mirada hacia ambas realidades, percibiendo la importancia que tanto la escuela como la familia tienen en la vida de las personas.

Como bien hemos expresado anteriormente, es la familia el marco más importante de la vida de los niños y niñas, siendo el contexto de referencia y en donde los pequeños se sienten uno más. Es en el hogar, donde se despliegan y vivencian las primeras relaciones y vínculos de afecto con otras personas. Es el contexto en el cual se sienten seguros y confiados para desplegar las habilidades y capacidades que van adquiriendo. Y es en la escuela, en la que posteriormente podrán percibir las consecuencias que generan la puesta en práctica de dichas cualidades, puesto que es en este ámbito, donde las posibilidades de socialización se dan en mayor medida y por ende, se convierte en el entorno más idóneo para poder ir dando forma a las competencias que vayan adquiriendo

La familia y la escuela son los dos grandes agentes socializadores de los niños y niñas. Cada una presenta su propia independencia en su forma de hacer y a la vez es responsable de desempeñar unas acciones, con el objeto de favorecer el desarrollo armónico de los más pequeños.

Ambas comparten algo muy importante, y es que son las encargadas de facilitar que el desarrollo de los niños y niñas sigan unos cauces propios a la realidad social en la que nos encontramos inmersos. Por eso, se hace esencial que ante estas circunstancias los dos agentes educativos se complementen para dar respuesta a las necesidades que parecen producirse en el contexto donde las familias se encuentran sumergidas.

León, B. (2011), percibe la positividad de que las familias deben formar parte del día a día de las escuelas, repercutiendo en la obtención de buenos resultados académicos y en el desarrollo óptimo de los niños y niñas. Parece vislumbrarse que las Leyes Educativas apoyan la participación de los padres y madres en la gestión de los centros educativos, y por tanto en formar parte de la organización de la vida diaria que sus hijos/as experimentan en los centros educativos.

Se destaca que la relación familia - escuela, debe buscar canales de comunicación para facilitar esa cooperación y colaboración. Para ello, es importante partir de la especificidad de los roles a seguir por cada uno de los agente, disminuyendo el recelo hacia la intromisión de ambos en los papeles a desempeñar, tanto por parte de los docentes como de los padres y madres. Para facilitar la participación, el papel de los profesores en esencial, ya que deben ser ellos quienes inviten a las familias a formar parte de su trabajo. Por tanto, los docentes deben mantener una actitud abierta, cercana y colaborativa y no cabe duda, que por parte de los padres y madres, la actitud a mostrar debe seguir los mismos cauces.

Sánchez, B. (2011), menciona que existe la necesidad de buscar espacios y momentos para favorecer el acercamiento y por tanto, la colaboración y cooperación entre ambas instituciones educativas.

Y es bien claro que aún queda mucho camino que recorrer para intentar dar con los elementos que hagan realidad que dicha colaboración, relación y compromiso por parte de las familias y las escuelas sea una realidad.

Tanto la familia como los niños y niñas estudiados le atribuyen gran importancia a la escuela. Las expectativas de la familia hacia la escuela y hacia la educación de sus hijos e hijas son altas, mostrando un gran interés por el cumplimiento óptimo, por parte de la escuela, de su tarea educativa y un gran deseo de que sus hijos e hijas continúen sus estudios y lleguen a ser profesionales. Dada la importancia que le atribuye la familia a la escuela para el futuro de sus hijos e hijas, ésta evalúa la escuela muy positivamente, sin desconocer sus falencias como son la escasez de recursos y su insuficiente infraestructura.

Korinfeld, D (2000), define que las escuelas tienen la posibilidad de regenerar ese espacio siempre por definir de la participación de las familias. Las formas que adquieren la comunicación y la cooperación son efecto de la construcción de acuerdos y consensos -sean éstos en torno a problemáticas específicas de un alumno o a situaciones institucionales o comunitarias- y forman parte de un proceso discontinuo y dinámico, no exento de dificultades y de toda la gama de emociones que conllevan las relaciones entre las personas.

Si bien es cierto, León, B. (2011) manifiesta que existen múltiples realidades familiares, es decir, diversas clases de familias debido a varios factores de índole político, social, económico, cultural,

y que estos factores han influido decisivamente en la transformación de los educandos especialmente en forma negativa; porque generan diferencias entre las familias considerando algunos aspectos como el abandono, el escaso involucramiento, o el involucramiento en el quehacer educativo, Sánchez B. (2011) expresa que se deben buscar espacios que favorezcan la cooperación y colaboración de la familia en la educación de sus hijos o representados; así también Korinfeld, D. (2000) a igual que Sánchez, B. menciona que se debe crear oportunidades que conduzcan a la participación de la familia en el proceso educativo integral de sus hijos o representados, fomentando acuerdos y consensos, haciéndoles partícipes de campos de solución de la problemática educativa.

1.1.2.5. Organización institucional

¿Cómo surge una organización?

El origen de una organización parte de la necesidad que se convierte un objetivo, fin o meta a alcanzar por un grupo de personas las cuales casi de forma natural comienzan a definir una identidad para la institución y conforman un lema, una bandera un emblema que les procura identidad y advierten la necesidad de reglamentar alguna de sus acciones.

Figura 2: Organización institucional



Fuente: Lange, G. (2013)

En forma global en este gráfico se muestran la organización institucional de la educación en la que todos formamos parte de la misma, somos responsables y participes en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Si consideramos a la organización que aprende como aquella que facilita el aprendizaje de todos sus miembros continuamente se transforma a sí misma, estamos resaltando el valor del aprendizaje como la base fundamental de la organización.

Es necesario conocer los componentes de una organización educativa por lo tanto los siguientes se detallan a continuación:

¿Cómo surge una organización?; El origen de una institución parte de una necesidad que se convierte en un objetivo, fin o meta a alcanzar por un grupo de personas, las cuales casi de manera natural comienzan a definir una identidad para la institución y conforman un lema, una bandera, un emblema, que les procura una identidad y advierten la necesidad de reglamentar algunas de sus acciones.

Instituciones y organizaciones Las organizaciones al consolidarse en instituciones comienzan a desarrollar un clima y una cultura muy propias, que en ocasiones las puede llevar a desviar o deformar los objetivos que originalmente se habían planteado.

En una organización un objetivo se transforma en una misión (qué productos o servicios va ofrecer a la sociedad); enseguida se definen los valores, creencias y principios que compondrán sus señas de identidad, la diferenciarán y marcarán su estilo de actuación (tipo de cultura).

Un aspecto importante del enfoque de la organización Institucional para mejorar la eficacia es el esfuerzo reflexivo y consciente para ayudar a las personas a crecer y desarrollarse en el marco organizacional.

Supone esto el dar por sentado que la eficacia y la eficiencia organizacionales pueden mejorarse si se satisfacen ciertas condiciones en el marco organizacional ya señaladas por Ostoic, (1993 p. 276-277)

Si una escuela siente pertinentes los cambios, los integrantes que se proponen diseñar este cambio deben saber el cómo y por qué las escuelas trabajan en la forma como lo hacen. De allí que los consultores en D.O. deben tener la capacidad de descubrir la presencia o ausencia de subsistemas y su naturaleza, porque a través de ellos deberá promoverse el cambio". (Moscópulos, 1994 p. 269)

Por la experiencia que se ha acumulado en el campo de la docencia, se puede afirmar que la organización institucional hace referencia a la forma de la administración interna de las instituciones educativas.

En este caso, resulta una tarea complicada establecer criterios comunes sobre la organización institucional debido a que existen instituciones educativas con estructuras y organismos internos diferentes. Tal es el caso de las escuelas y colegios grandes que en el campo organizativo cuentan con autoridades y todos los organismos internos estipulados en el marco legal y reglamentario. Sin embargo, existen instituciones pequeñas que no pueden caracterizarse por la situación indicada debido a su falta de personal y a los datos estadísticos mínimos con los que cuentan.

Por lo general, las instituciones educativas cuentan con un Director o Rector, la Junta General de Directivos y Docentes, el Consejo Ejecutivo, el Gobierno Escolar, el Consejo Estudiantil, los comités de grado.

Todos estos aspectos del campo organizativo y legal interno de las instituciones educativas juegan un papel muy importante a la hora de establecer las características del desempeño docente y de la calidad del trabajo que realizan. Se considera muy pertinente tomar en cuenta la diversidad de particularidades al momento de establecer criterios de evaluación para el desempeño de los profesionales de la educación. No será lo mismo trabajar en una institución educativa que cuenta con todos sus organismos internos y una infraestructura y servicios suficientes que en otra en la que trabaja uno o dos maestros, que se encuentra ubicada en lugares distantes y carece de todo.

1.1.2.6. Políticas educativas

Las macro políticas que rigen al sistema educativo del Ecuador se encuentran descritas en el Plan Decenal de Educación, propuesto por el Ministerio de Educación (2006), que comprende las siguientes políticas educativas a alcanzar en los diez años:

1. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
2. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
3. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
5. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
6. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
7. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
8. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB. (Ministerio de Educación, 2006, p. 17-48).

Según el Sistema Educativo de Ecuador. Datos Mundiales de Educación (2010/2011). 7ª Edición. (Unesco / OIE) La vigencia de las políticas señaladas a la presente fecha se encuentra en marcha y en pleno proceso de ejecución, razón por la cual el Ministerio de Educación (2006) se ha empeñado en ejecutar una serie de planes y proyectos que conducen a llevar a la práctica el plan indicado. Parte sustancial de este proceso constituye la vigencia de un nuevo marco legal y

reglamentario, dentro del cual se establece como un elemento clave la evaluación del desempeño docente, que forma parte del trabajo que se está realizando.

Ecuador viene realizando continuos esfuerzos desde 2006 para mejorar la cobertura y la calidad de la educación, concebida como servicio público, a través del desarrollo de programas y proyectos orientados a resolver problemas estructurales del sector, en cumplimiento del Plan Decenal de Educación 2006-2015, 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. Se destacan esfuerzos dirigidos a reformar el marco legal, a reorganizar la oferta educativa pública, a universalizar el acceso a la Educación Inicial y a la Educación General Básica e incrementar la cobertura del Bachillerato reduciendo la inequidad social, a mejorar la calidad del desempeño docente, a reformar todos los currículos, a prescribir estándares de calidad educativa y a establecer un sistema de evaluación integral.

Los resultados parciales, cinco años después de haber aplicado estas políticas ininterrumpidamente, indican que las estrategias para aumentar la cobertura del servicio educativo han sido exitosas y han tenido como consecuencia un acceso mucho más equitativo a la educación, y que las estrategias para mejorar la calidad han plantado bases sólidas para lograr un cambio cualitativo en el futuro.

Pese a los grandes esfuerzos que ha realizado el Ministerio de Educación para fortalecer la educación fiscal se sigue con la escuela tradicional, la misma que ya no provoca resultados significativos, en vista que dicho modelo se ha agotado y es momento de empezar a trabajar en el diseño y ejecución de un nuevo modelo de educación que signifique un cambio profundo del sistema educativo ecuatoriano, para impulsar así el desarrollo de la nueva educación en el país y construir un paradigma de escuelas del futuro. (Mec. Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006 / 2015)

1.1.3. Características del desempeño docente

¿Qué caracteriza a un docente de calidad en el sistema educativo ecuatoriano?

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

Los estándares de Desempeño Profesional Docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. Estos estándares se refieren a todos estos elementos y permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros.

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

Estándares de desempeño profesional docente

Así también en el año 2009, el MEC, expresa que las características del desempeño docente se encuentran estipuladas en los instrumentos de la evaluación de su gestión, las mismas que contemplan las siguientes dimensiones:

Sociabilidad pedagógica. En este caso se toman en cuenta diversos aspectos con el trato que el maestro otorga a los estudiantes. Las características de su desempeño se determinan como: consideración de las sugerencias y opiniones de los demás, preocupación por la ausencia de los estudiantes, selección de contenidos de acuerdo al desarrollo cognitivo, calidad de las prácticas pedagógicas.

Habilidades pedagógicas y didácticas. Se relacionan con las prácticas pedagógicas del maestro, con la manera de planificar y desarrollar las clases, la metodología que usa. En este caso se determinan las siguientes características del desempeño docente: uso de bibliografía actualizada, desarrollo del PEI, elaboración y entrega oportuna de documentos curriculares,

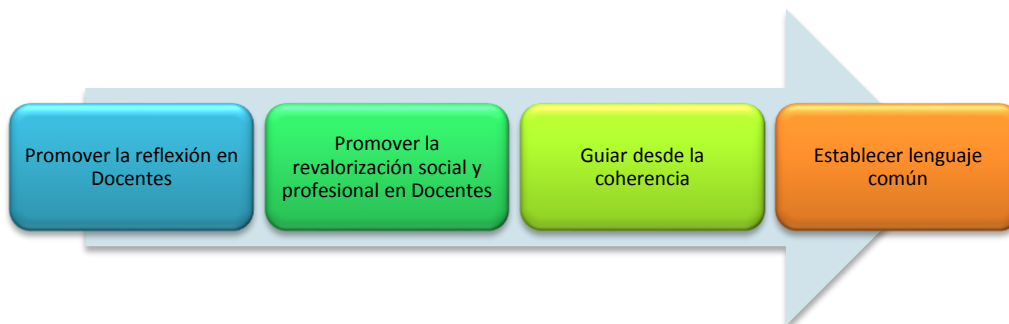
planificación de las clases, comunicación con los estudiantes respecto al desarrollo del currículo, criterios de evaluación de los aprendizajes, uso de tecnologías de la información y la comunicación, planificación de las clases para estudiantes con necesidades especiales.

Atención a estudiantes con necesidades especiales. Se trata de llevar a la práctica los criterios de la unidad en la diversidad; es decir, se toman en cuenta las siguientes características: respeto hacia las diferencias, no discriminación, actitud de responder a las inquietudes de los estudiantes, habilidad para detectar condiciones especiales de los alumnos, habilidades de comunicación con padres de familia, colaboración con las tareas de los estudiantes que requieren ayuda.

Aplicación de normas y reglamentos. Como la actividad docente se desarrolla dentro de un campo legal y reglamentario. Las características de su desempeño son: aplicación del reglamento interno, participación en consejo directivos o técnicos, puntualidad en la asistencia y en las clases, tiempo que dedican para la realización de actividades docentes.

Relación con la comunidad. Las labores docentes no pueden ni deben estar distantes de la comunidad, del entorno social y natural de la institución. Las características del docente son las siguientes: participación en el desarrollo de la comunidad, realización de actividades con padres de familia, actitud de compartir con los compañeros estrategias para mejorar la práctica docente encaminada al desarrollo comunitario. (Ministerio de Educación, 2009).

Propósitos específicos del marco del buen desempeño docente



Elaboración: Irma Martina López López

Año: 2014

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

“Los docentes son el factor más importante en la organización y entrega de los servicios educativos” afirmaron los Ministros de Educación en el año 2002 en el PRELAC, Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe

“Ninguna reforma de la educación ha tenido nunca éxito contra el profesorado o sin su concurso”. En efecto, existe actualmente un volumen considerable de investigación que indica que la calidad de los profesores y su enseñanza es el factor más importante para explicar los resultados de los alumnos.

La UNESCO/OREALC, (2007), señala que los maestros son, más que otras personas, las claves del cambio educativo para asegurar el derecho de los alumnos a aprender, los países están frente al desafío de formular e implementar políticas y estrategias dirigidas a contar con un cuerpo docente que disponga de las competencias profesionales y éticas para hacerse cargo del aprendizaje de los estudiantes y responder por los resultados de su trabajo. Esas políticas, a su vez, deben asegurar las condiciones necesarias para un ejercicio pleno y satisfactorio de la profesión docente.

El profesorado, en muchos países, todavía es asumido y se asume a sí mismo, como ejecutor de currículos y reformas definidas por “expertos”, ocupado de la “transmisión de información” dentro del aula y alejado de los espacios mayores donde se toman las decisiones acerca de la vida escolar y las políticas educativas y, por estas mismas razones, sin ninguna responsabilidad en las propuestas de reforma y el impacto de ellas sobre la calidad de las escuelas y la formación integral de los estudiantes.

Robalino, M. (2010), define que al invertir el papel de los docentes desde una posición pasiva a un lugar protagónico en los cambios nos obliga a tratar por lo menos tres aspectos fundamentales: el primero referido a la necesidad de construir una comprensión renovada acerca del rol de los docentes y las dimensiones que este nuevo rol está marcando; el segundo, nos remite a repensar la concepción sobre el desempeño profesional y los factores que influyen sobre él; y, el tercero, nos permite, con este marco, volver la mirada sobre el desarrollo profesional docente como un concepto integrador de la formación inicial y la formación en servicio en sus múltiples modalidades.

1.1.4.1. Desarrollo profesional

El concepto de desarrollo profesional docente es el que se adapta mejor a la concepción del profesor como profesional de la enseñanza. Este concepto tiene una connotación de evolución desde una evaluación directamente al docente desde un modelo utilizado en diversos países latinoamericanos, entre ellos se destaca el siguiente, que representa un modelo de evaluación en el desempeño docente

Bermeo, (2012) indica que desde hace un par de la formación docente inicial y el desarrollo profesional continuo han sido ubicados como elementos centrales de los diagnósticos educativos, foco privilegiado de intervención de las políticas de reforma y de las estrategias destinadas a la elevación de la calidad. La mayoría de los programas de mejora de los sistemas educativos de América Latina, han incluido iniciativas específicas destinadas a fortalecer las competencias y la profesionalidad de los futuros docentes y de los que se encuentran en actividad.

Los docentes no son los únicos responsables de los resultados y de la calidad del sistema educativo. Tampoco pueden asumir el desafío del cambio en forma aislada e individual, pero tienen un rol protagónico en la configuración de las experiencias de aprendizaje de los alumnos. Señala que para poder cumplir con su tarea es necesario implementar políticas sostenidas en el tiempo que posibiliten su desarrollo profesional y la mejora de sus condiciones laborales, revisar los sistemas de formación así como las matrices fundantes del oficio a la luz de los nuevos escenarios sociales y culturales de la escolarización contemporánea. (p. 26).

Si bien es verdad que los criterios indicados en líneas anteriores se refieren, en general, a la realidad de Latinoamérica, no es menos cierto que también se relacionan en gran medida con lo que ocurre en el Ecuador, donde, desde el año de 1996, se implantó la Reforma Curricular, en base a la cual se está aplicando en la actualidad la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010, teniendo como uno de los ejes centrales de este proceso de reforma, el fortalecimiento de la formación inicial de los docentes y la actualización de aquellos que se encuentran en funciones.

Con la finalidad de fortalecer el ámbito de la formación inicial y de los docentes en funciones, el gobierno de turno del Ecuador se encuentra empeñado en crear la Universidad Pedagógica, como la institución responsable de este aspecto.

Los docentes, siendo considerados como los protagonistas principales de la educación, no son los únicos responsables de sus resultados y calidad, ya que en ello intervienen otros factores que se encuentran fuera de su alcance, como la formación continua, el mejoramiento de sus condiciones laborales y la revisión de los sistemas de formación. Si bien estos asuntos se encuentran en los discursos políticos y en los papeles, no cabe duda de que para concretarlos en realidades se requiere de tiempo, recursos y decisiones políticas.

En este tiempo animado y vital un aspecto resulta especialmente importante y merece toda nuestra atención el desarrollo profesional docente y el aprendizaje formal e informal en materia de TIC y en pie de igualdad; en tanto y en cuanto se conviertan en experiencias cristalizadoras para los educadores considerados en forma individual y/o integrados a equipos. ¿Qué tipo de experiencias permiten celebrar aprendizajes formales en materia de TIC y Educación? Algunos ejemplos son: cursos presenciales, cursos en línea, cursos híbridos, programas de actualización, diplomaturas, pos títulos, especializaciones, maestrías. En estas experiencias el enfoque de enseñanza permite reconocer cambios y continuidades a través de la historia didáctico-tecnológica de las instituciones educativas e intersectar contenidos curriculares, didácticas generales y específicas y tecnologías, las estrategias didácticas permiten ensamblar armoniosamente teorías y prácticas, el contacto metódico y regular con nuevas tecnologías, desarrollar fluidez tecnológica (tal como se entiende la fluidez en el dominio de una segunda lengua como consecuencia de acciones de inmersión) y el currículo emergente tiene espacio propio. (Libedinsky, M. 2011).

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad

Familia, escuela y comunidad constituyen una tríada necesaria cuya asociación puede ser definida sobre la base del acuerdo común acerca de los roles que deben desempeñar para alcanzar los objetivos propuestos o las metas comunes.

La educación y la orientación a la familia son necesarias entenderlas como un proceso de comunicación impregnado de interrogantes, motivaciones, expectativas; al mismo tiempo

requiere comprometer a los sujetos implicados en dicho proceso, convirtiéndolos en nuestros principales aliados.

Tradicionalmente a la escuela se le ha otorgado la función de transmitir a los niños y adolescentes el sistema de conocimientos acumulados por la sociedad, las habilidades necesarias para continuar su aprendizaje de manera independiente y desenvolverse en la vida social, así como, para desarrollar en ellos elevados valores sociales, orientados a la vida cotidiana y a la realidad histórico social concreta que les ha correspondido vivir.

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

Actualmente, las instituciones escolares, como centro de la comunidad, son las encargadas de organizar la labor educativa, entendiéndose como labor educativa no solo al proceso enseñanza - aprendizaje, sino todo lo concerniente a la campo educativo que gira en torno a la educación y convertirse en centros abiertos a la comunidad donde el niño sea el objetivo central de la influencia de todos y el sujeto de su propio aprendizaje.

La relación escuela-familia-comunidad se caracteriza por:

- Busca llegar a un consenso entre la escuela y la familia-comunidad acerca de qué, cómo y para qué se aprende.
- Establecer un nuevo pacto entre la escuela, la familia y la comunidad centrada en los procesos pedagógicos y en los aprendizajes.
- Promover que los padres y madres de familia, actores y líderes comunales participen en los procesos de aprendizaje, enseñando lo que saben y ejerciendo el rol de vigilancia del servicio educativo.
- Asumir a la comunidad como un lugar de múltiples aprendizajes y formas de aprender.
- Concebir a la familia como la primera y principal educadora de sus hijos e hijas en el marco de su cultura y lengua materna, sea esta originaria o castellana.
- La escuela debe recoger también las demandas y expectativas de los padres, madres, sabios y autoridades comunales frente a la escuela, respecto de las características,

criterios y orientaciones que debe tener la educación de sus hijos e hijas y sobre lo que esperan aprender en la institución educativa.

La participación de los padres y madres de familia y de la comunidad es importante en el proceso de la enseñanza-aprendizaje, ya que todos giran en la formación de un niño en este caso, por lo que somos responsables de su formación desde el testimonio coherente con nuestra vida.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente

Gramajo, C (2004) en su artículo, Fundamentación Teórica de la Práctica Docente indica que debemos integrar en los procesos de enseñanza-aprendizaje, lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual. Es insuficiente entrenar alumnos sólo en estrategias cognitivas y en la adquisición de destrezas procedimentales. Hay que pasar de la mera acumulación de información, habilidades y competencias, a una concepción que incluya el desarrollo de la sensibilidad y los afectos la motivación, los valores, las conductas y los modos de ser y hacer.

Considerando que en el Ecuador se encuentra vigente la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica, se estima pertinente indicar que la fundamentación teórica de la práctica docente debe estar determinada con los postulados teóricos de este documentos que determina cómo los maestros deben desarrollar su trabajo, considerando los lineamientos fundamentales del currículo, los mismos que se exponen a continuación.

Bases pedagógicas del diseño curricular. El nuevo documento curricular de la Educación General Básica se sustenta en diversas concepciones teóricas y metodológicas del quehacer educativo; en especial, se han considerado algunos de los principios de la Pedagogía Crítica, que ubica al estudiantado como protagonista principal del aprendizaje, dentro de diferentes estructuras metodológicas, con predominio de las vías cognitivistas y constructivistas. Estos referentes de orden teórico se integran de la siguiente forma:

El desarrollo de la condición humana y la preparación para la comprensión. El proceso de Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica tiene como objetivo desarrollar la condición humana y preparar para la comprensión, para

lo cual el accionar educativo se orienta a la formación de ciudadanos que practiquen valores que les permiten interactuar con la sociedad con respeto, responsabilidad, honestidad y solidaridad, aplicando los principios del Buen Vivir.

Proceso epistemológico: un pensamiento y modo de actuar lógico, crítico y creativo. El proceso de construcción del conocimiento en el diseño curricular se orienta al desarrollo de un pensamiento lógico, crítico y creativo, a través del cumplimiento de los objetivos educativos que se evidencian en el planteamiento de habilidades y conocimientos. El currículo propone la ejecución de actividades extraídas de situaciones y problemas de la vida y el empleo de métodos participativos de aprendizaje.

Una visión crítica de la Pedagogía: aprendizaje productivo y significativo. Esta proyección epistemológica tiene sustento teórico en ciertas visiones de la Pedagogía Crítica, que se fundamenta, en lo esencial, en el incremento del protagonismo de los estudiantes en el proceso educativo, en la interpretación y solución de problemas, participando activamente en la transformación de la sociedad. En esta perspectiva pedagógica, el aprendizaje debe desarrollarse esencialmente por vías productivas y significativas que dinamicen la metodología de estudio, para llegar a la meta cognición. (Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica Lengua y Literatura 8º, 9º y 10º, 2010. p. 9-11).

Dentro de este aspecto debe tomarse en cuenta que, dejando de lado un modelo pedagógico caracterizado por la línea conductista, que ha estado vigente desde hace muchos años en las instituciones educativas ecuatorianas, los docentes deben optar por la puesta en práctica de nuevas maneras de concretar el aprendizaje de los estudiantes, para lo cual deben tener mucha preocupación por el desarrollo de la condición humana de los estudiantes, es decir, considerar que cada uno de ellos, como seres humanos, tienen necesidades e intereses y características particulares. La acción docente debe estar siempre direccionada al desarrollo de las destrezas con criterios de desempeño que conduzcan a un modo de actuar con lógica y con capacidad crítica, de la misma manera, orientar su trabajo para que los alumnos puedan generar aprendizajes productivos y significativos, es decir, aprendizajes que les puedan servir y que tengan sentido para sus vidas.

Libertad, participación, disciplina y esfuerzo como los 4 grandes ejes en los que se debe estructurar la praxis educativa que integre lo cognitivo, lo afectivo y la acción. Educando en el respeto a la pluralidad de opciones, abierta a todo nuevo camino y el diálogo con todos. Respetando y permitiendo que el otro sea de acuerdo con sus propias opciones. Educando para vivir en una actitud que supone sensibilidad ecológica y educación ambiental. (Gramajo, C 2004)

1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa

Según Chabolla, (2001, p. 23). La gestión educativa se refiere a la naturaleza de las formas administrativas suficientes, certeras, adecuadas, y sobre todo válidas, que permitan lograr los resultados buscados, es decir, consiste en la manera cómo se administran, en el sentido más notable y más completo de este término, los muy distintos insumos que intervienen en los procesos complejos educativos.

Sarni (2005), concibe la gestión educativa como la acción de organizar y controlar el proceso de aprendizaje. Expresa que la gestión educativa tiene la finalidad de buscar los mecanismos y realizar las acciones que permitan la organización y a su vez el control de todas las instancias que conducen al aprendizaje del alumno, es decir, centra la gestión educativa en la gestión pedagógica

La gestión educativa es definida como el “proceso mediante el cual el docente determina las acciones a seguir según los objetivos propuestos a través de estrategias que permiten la orientación y el fortalecimiento de los procesos de enseñanza aprendizaje”. (Andrade, L., Iriarte, M., Herrera, M., 2013, p.16).

Marconi, J. (2009) 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.

Las demandas de mejoramiento de la calidad educativa obligan a la institución educativa a volver la mirada sobre sí misma de manera integral... Una visión institucional consecuente con estas demandas prevé las condiciones necesarias para garantizar la calidad de los procesos de aprendizaje y, por ende, determina las estrategias y procedimientos que deben asumirse desde la gestión (Ramírez, 2007, p. 57)

Desde el punto vista personal, se define a la gestión educativa como el conjunto de acciones, debidamente coordinadas y establecidas, que el directivo y el docente debe realizar para garantizar el funcionamiento normal del establecimiento, con la finalidad de alcanzar los propósitos del sistema educativo.

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 o regionales.

- Es la disposición y organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados.
- Es el arte de anticipar participativamente el cambio con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro deseado o una forma de alinear los esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado.
- Es el conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación.
- Es la gestión del entorno interno de la entidad docente hacia el logro de sus objetivos.
- Es el proceso de las acciones, transacciones y decisiones que la organización o escuela lleva a cabo para alcanzar los objetivos propuestos.
- Conjunto de acciones de movilización de recursos orientadas a la consecución de objetivos. (Marconi, J. 2009)

1.2.2. Características de la gestión

Polo, A., Trejo, W., Fernández, M., Ortiz, J., Pallero, A., Canela, M. (2012) Consideran que las características que se describen a continuación bien podrían aplicarse a la gestión educativa del sistema actual.

Simplificación. En los procedimientos administrativos, en los trámites burocráticos de la organización educativa.

Flexibilidad. Debe adaptarse al entorno para responder a cualquier contingencia o aquellas situaciones no previstas.

Innovación. Referida a la capacidad de responder al mejoramiento de la calidad de la educación y la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje.

Comunicación telemática. Es necesario repensar los conceptos sobre distancia, división territorial, para demarcar las áreas de supervisión regional educativa, considerando que hoy existe la telecomunicación o comunicación a distancia, es decir el uso del teléfono, telefax, etc.

Orientada a la meritocracia. Busca fortalecer los procedimientos de selección de personal, pero fundamentalmente en la valoración de la profesionalización de la educación como el elemento central que permita a la educación la incorporación de sus mejores recursos humanos.

Productividad. La gestión educativa debe estar preparada para ser capaz de tomar decisiones en el nivel que le corresponda para mejorar la educación.

Liderazgo. Debe fundamentarse en su formación, en su fuerza moral para poder exigir a los otros un comportamiento efectivo. El educador es fundamentalmente un ejemplo para los estudiantes, para la comunidad.

Integridad. Implica que la educación responda y desarrolle las potencialidades de la naturaleza humana, satisfaga todas las exigencias de la vida, desarrolle las aptitudes y posibilidades de cada persona particular en tanto individuo inserto en una comunidad.

Eficacia. Todos deben cumplir adecuadamente su función, haciendo referencia a la actividad, al modo más adecuado y mejor en función de los objetivos de la educación.

Coherencia. Existe la necesidad de que cada uno de los elementos tenga la importancia correspondiente a su papel en la vida humana y se hallen relacionados actuando como una unidad.

Las características señaladas, seleccionadas de otras tantas que presentan los autores, que se relacionan con el sistema educativo de Colombia, podrían ser consideradas como válidas para el sistema educativo ecuatoriano, puesto que se refieren a aspectos similares y a condiciones parecidas.

Sin duda que las características descritas, pueden y deben contribuir al desarrollo de una gestión educativa acertada de los establecimientos educativos, que trabaje para conseguir los objetivos que se han planificado desde el Ministerio de Educación.

1.2.3. Tipos de gestión

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

Para P. Rosas (2006, p. 28-33), la gestión de ambientes virtuales de aprendizaje conlleva cinco dimensiones: la social, la político-institucional, la administrativa y la técnico-pedagógica.

Gómez (2012. p. 16-17) manifiesta “Existen diferentes enfoques y perspectivas de la gestión; sin embargo, por las características del trabajo que se está desarrollando, se considera pertinente analizar la tipología que a continuación se describe”

- **Gestión Tecnológica:** Es el proceso de adopción y ejecución de decisiones sobre las políticas, estrategias, planes y acciones relacionadas con la creación, difusión y uso de la tecnología.
- **Gestión Social:** Es un proceso completo de acciones y toma de decisiones, que incluye desde el abordaje, estudio y comprensión de un problema, hasta el diseño y la puesta en práctica de propuestas.
- **Gestión de Proyecto:** Es la disciplina que se encarga de organizar y de administran los recursos de manera tal que se pueda concretan todo el trabajo requerido por un proyecto dentro del tiempo y del presupuesto definido.
- **Gestión de Conocimiento:** se trata de un concepto aplicado en las organizaciones, que se refiere a la transferencia del conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros. De esta manera, ese acervo de conocimiento puede su utilizado como un recurso disponible para todos los miembros de la organización.
- **Gestión Administrativa:** es uno de los temas más importantes a la hora de tener un negocio ya que de ella va depender el éxito o fracaso de la empresa.
- **Gestión Gerencial:** es el conjunto de actividades orientadas a la producción de bienes (productos) o la prestación de servicios (actividades especializadas), dentro de organizaciones.

La tipología presentada es posible relacionara la con el campo educativo debido a que en éste se usa también la tecnología tanto en el campo administrativo como en la generación de aprendizajes de los estudiantes.

Se relaciona también con el campo social debido a que la educación es una tarea eminentemente socializante. Se relaciona con la gestión de proyectos en la medida que el sector educativo

siempre trabaja en base a proyectos. Se relaciona con el conocimiento porque la actividad educativa se dedica a la generación de conocimientos tanto en los estudiantes como en los docentes. Se ha relacionado con la administración y la gerencia debido a que en la actividad educativa se realizan múltiples acciones que se relacionan con estos dos aspectos. Optamos por seguir la clasificación de la gestión en tres aspectos, tal como la presenta Carme Gil en García, Hernández, Santos y Favila (2009, 26),

Tabla 3. Tipos de gestión

Tipos de gestión	Implicaciones
Gestión de proyecto	<p>Implica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planteamiento • Ejecución y • Control de un proyecto <p>Incluye la organización y administración de recursos humanos, infraestructura tecnológica, estimación de costos y tiempos de realización, aspectos pedagógicos y de comunicación, entre otros.</p> <p>El gestor debe diseñar y desarrollar un proceso de evaluación y autoevaluación. Prever posibles inconvenientes que pudieran surgir en la implementación de las decisiones. Analizar y distribuir los recursos disponibles y necesarios teniendo en cuenta su funcionalidad. Promover las innovaciones y favorecer su implementación, sistematización e institucionalización. No considerar lo planificado como algo inamovible, sino como un guión que dirige la acción.</p>
Gestión del aprendizaje	<p>Implica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integración curricular. • Tipo de aprendizaje que requieren los alumnos dados sus conocimientos y experiencias previas. • Tipos de ambientes de aprendizaje requeridos (ya sea en modalidad presencial o a distancia). • Competencias que deben tener los docentes que fungen como asesores. • Tipo de asesoría: grupal, telefónica, correo electrónico, para el acompañamiento didáctico. • Tecnologías para la interacción entre estudiantes y asesores. • Tecnologías para el trabajo colaborativo: webquest, wikis y blogs. • Experiencias de aprendizaje para adquisición de conocimientos: solución de problemas, escenarios, proyecciones, casos, etcétera. • Materiales didácticos que apoyarán las experiencias de aprendizaje. • Formas de evaluación del aprendizaje, es decir, qué estrategias se utilizarán para identificar los conocimientos adquiridos por los alumnos. • Los LMS (Learning Management System) permiten que la gestión del aprendizaje se planee y organice más fácilmente con el uso de la computadora e Internet.
Gestión administrativa	<p>Implica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Control de gastos • Costo por estudiante • Número de alumnos • Número de asesores • Número de horas • Infraestructura tecnológica de la institución • Materiales didácticos: preparación, producción y entrega • Costo de las diferentes etapas para la creación del programa a distancia: planeación, desarrollo, aplicación y evaluación • Trámites de inscripción • Elaboración de constancias • Acervo bibliográfico • Manuales de procedimientos

Fuente: García, Hernández, Santos y Fabila, (2009)

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.

La gestión educativa data de los años sesenta en Estados Unidos, de los años setenta en el Reino Unido y de los años ochenta en América Latina. Es por lo tanto, una disciplina de desarrollo muy reciente. Por ello, tiene un bajo nivel de especificidad y de estructuración. Por estar en un proceso de búsqueda de identidad y ser aún una disciplina en gestación, constituye un caso interesante de relación entre teoría y práctica.

La gestión educativa busca aplicar los principios generales de la gestión al campo específico de la educación. El objeto de la disciplina, es el estudio de la organización del trabajo en el campo de la educación. Por lo tanto, está determinada por el desarrollo de las teorías generales de la gestión y los de la educación.

Pero no se trata de una disciplina teórica, su contenido disciplinario está determinado tanto por los contenidos de la gestión como por la cotidianidad de su práctica. La gestión educativa se constituye por la puesta en práctica de los principios generales de la gestión y de la educación. En este sentido es una disciplina aplicada, es un campo de acción.

En el período actual, la práctica está altamente influenciada por el discurso de la política educativa y por cierto, por los esfuerzos desplegados en la ejecución de las políticas educativas. Por lo tanto, su contenido tiende a avanzar en medio de los cambios que se producen en las políticas educativas, las presiones para implementar la política en vigor y por su práctica en sí, es decir, la que resulta de los ajustes de la práctica con las presiones “desde arriba”.

Por este hecho, es de notar que la gestión educativa no es solamente pragmática como podría pensarse, sino que la dimensión política está inscrita en su práctica. En su estado actual, la gestión educativa es una disciplina en gestación en la cual interactúan los planos de la teoría, los de la política y los de la pragmática. Entonces, como puntos metodológicos, para comprender la naturaleza del área de la gestión educativa es necesario:

- a. Conocer los planteamientos teóricos subyacentes en las disciplinas madres que la generan y la contienen: el área de la gestión y el área de la educación;
- b. Entender el sentido y los contenidos de las políticas educativas.

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador (2011), Capítulo IV de los Derechos y Obligaciones de los Docentes, Artículo 11 de las obligaciones de las y los docentes expresa:

- a. Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;
- b. Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;
- c. Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- d. Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;
- e. Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica la resolución pacífica de los conflictos;
- f. Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;
- g. Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- h. Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones;
- i. Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas;
- j. Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula;

- k. Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;
- l. Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares;
- m. Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;
- n. Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa;
- o. Mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente;
- p. Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general;
- q. Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos;
- r. Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema; y,
- s. Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes.

El maestro debe ser capaz de realizar su tarea educativa de manera eficiente y eficaz, asumiendo el proceso educativo como su principal función; sin embargo, debe desarrollar competencias que le permitan cumplir con las anteriores así como las administrativas de la Institución para lograr procesos de calidad que la sociedad requiere. (Aldape, 2008)

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje

Sabemos también que las personas involucradas en el proceso de aprender y de implementar nuevas prácticas frecuentemente experimentan al principio una baja de auto-confianza en sus habilidades, hasta que llegan a un nivel de dominio más cómodo en el uso de éstas.

Fullan, M. (1993) inventó el concepto de implementación dip (el “bajón” de la implementación), para describir esta fase común en el proceso de cambio. Sin un buen apoyo, compromiso, y tiempo para perseverar, muchos abandonan las nuevas prácticas antes de superar esta fase, y de llegar a incorporarlas en su repertorio de prácticas profesionales.

Campión, R. Internet y enseñanza universitaria: de la gestión del conocimiento a la gestión del aprendizaje expone: una vez que hemos descrito, por un lado, en qué consiste la gestión del conocimiento en el ámbito de la educación superior y específicamente en el contexto de la universidad, y por otro, la importancia de desarrollar un modelo pedagógico adaptado al medio, llega el momento de definir cuál será el proceso que posibilitará que los contenidos formativos, específicamente diseñados para la Red, constituyan auténticos entornos de aprendizaje. Citaremos tres aspectos: un primer aspecto, la plataforma de teleformación y los recursos disponibles en la misma, en segundo lugar el concepto de *interactividad*, y en último, y muy unido al anterior, el papel del profesor.

El proceso comienza por analizar las distintas opciones y ofertas existentes en el mercado en cuanto a plataformas de teleformación. Una plataforma de teleformación es una aplicación informática abierta que posibilita el desarrollo y ubicación de un sitio web específicamente diseñado para el aprendizaje *on-line*, dotado de una cierta variedad y diversidad de recursos, tanto docentes, como administrativos y de gestión. Los principales recursos docentes se pueden estructurar en torno a tres grandes grupos: materiales y sistemas de aprendizaje, sistemas de comunicación y recursos para la evaluación y la autoevaluación. La elección del sistema más apropiado, pasa por contrastar las necesidades y objetivos de la acción formativa y las posibilidades técnicas y docentes de la plataforma. Aunque podemos fácilmente encontrar comparaciones ya realizadas, también es posible el desarrollo de un sistema propio con iguales potencialidades técnicas y didácticas.

El segundo de los aspectos señalados al comienzo de esta sección hace referencia a la interactividad. Analizaremos este apartado desde dos puntos de vista: por un lado, la interactividad de lo inherente en el diseño de materiales para Internet y por otro la retroalimentación (*feed-back*) que se genera entre los agentes implicados, tanto desde los alumnos hacia el profesor, como de este último hacia los primeros.

Algunos autores señalan que el papel del profesor como co-aprendiz estimula al alumno a compartir sus dificultades y buscar en él una guía para resolverlas. El profesor, por tanto, ha de

ser un facilitador de información, tutor de estudio y posterior evaluador de la capacitación del alumno.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación

Anderson, S. (2010) Hay que ocuparse de la seguridad de los alumnos. Hay que desarrollar y mantener un programa de actividades extracurriculares. Hay que facilitar servicios de apoyo especial, como programas de alimentación y de salud para alumnos que viven en condiciones de alta vulnerabilidad. Hay que responder a los padres de familia, y a todas las pequeñas crisis inesperadas que suelen interrumpir, y que forman parte del trabajo profesional de cada día.

Los directores de escuela efectivos reconocen y valorizan estas otras dimensiones de la vida profesional. No obstante, tratan de proteger los tiempos y los procesos que se dirigen hacia los esfuerzos colectivos de mejoramiento escolar, para que los docentes no se distraigan de las prioridades acordadas. Sabemos también que las expectativas y oportunidades externas de cambio que provienen de distintas fuentes, como gobierno, sostenedores, apoderados, y otros grupos de interés, sobrepasan la capacidad del personal escolar de acoger e implementar todas las demandas.

Así que el liderazgo directivo puede jugar un rol importante al influir sobre cuáles oportunidades externas pueden contribuir más al proyecto de mejoramiento local, y en buscar cómo integrarlas al proyecto de una manera coordinada.

1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.

Los estándares del liderazgo y la comunicación permiten evaluar el nivel de frecuencia, importancia y conocimientos de los docentes sobre la interacción e interrelación en el aula y en el entorno educativo. Tratan sobre las prácticas habituales que los docentes deben evidenciar en el trabajo que realizan tomado en cuenta su capacidad de liderar acciones en beneficio de sus estudiantes y el entorno institucional y comunitario donde se encuentran realizando su trabajo.

Andrade, L., Iriarte, M., Herrera, M., (2013) indican que dentro del ámbito del liderazgo y la comunicación, la investigación permite determinar si el docente: ejerce un liderazgo

democrático y genera altas expectativas en el aula. Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad. Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en al ejecución de proyectos institucionales.

Las mismas autoras continúan manifestando que el ámbito del liderazgo y la comunicación promueven en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas. Propicia en el aula la amistad y ayuda entre estudiantes. Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes. Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula. Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas. Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras. Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje. Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en el aula. (p. 55).

Estos indicadores de evaluación se relacionan con la capacidad que deben demostrar los docentes para ejercer liderazgo en diversas acciones tendientes al desarrollo de las actividades del aula y del entorno educativo, así como para llevar a la práctica actividades que permitan fortalecer la convivencia armónica entre los actores de la comunidad educativa.

No hay que olvidar que el intento de mejorar las prácticas existentes o de aprender nuevas prácticas puede representar un cambio personal para los miembros del equipo directivo, igual a lo que se espera cuando hablamos de cambio de las prácticas pedagógicas por parte de los docentes. Y como dicen Michael Fullan (2001) y otros investigadores en el campo de estudios del mejoramiento escolar (Hall & Hord, 2006), el cambio es un proceso, no un evento.

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

1.3.1. Definiciones de estrategias

Estrategias de enseñanza:

"Procedimientos que el agente de enseñanza utiliza en forma reflexiva y flexible para promover el logro de aprendizajes significativos en los alumnos" (Díaz Barriga, F. 2002).

"Se refieren a las utilizadas por el profesor para mediar, facilitar, promover, organizar aprendizajes, esto es, en el proceso de enseñanza" (Campos, 2000).

Estrategias de aprendizaje:

"Son procedimientos (conjunto de pasos, operaciones o habilidades) que un aprendiz emplea en forma consciente, controlada e intencional como instrumentos flexibles para aprender significativamente y solucionar problemas" (Díaz, 2002).

"Hacen referencia a una serie de operaciones cognitivas que el estudiante lleva a cabo para organizar, integrar y elaborar información y pueden entenderse como procesos o secuencias de actividades que sirven de base a la realización de tareas intelectuales y que se eligen con el propósito de facilitar la construcción, permanencia y transferencia de la información o conocimientos" (Campos, 2000).

Concepto de estrategias de enseñanza

De acuerdo con las definiciones que nos ofrecen los autores anteriores, se puede decir, que las estrategias de enseñanza son los procedimientos que el docente debe utilizar de modo inteligente y adaptativo, esto con el fin de ayudar a los alumnos a construir su actividad adecuadamente, y así, poder lograr los objetivos de aprendizaje que se le propongan.

Concepto de estrategias de aprendizaje

Mientras que las estrategias de aprendizaje son un conjunto de actividades, técnicas y medios, los cuales deben estar planificados de acuerdo a las necesidades de los alumnos (a los que van

dirigidas dichas actividades), tienen como objetivo facilitar la adquisición del conocimiento y su almacenamiento; así como también, hacer más efectivo el proceso de aprendizaje.

Según Pérez, I. (2013) en su artículo: Estrategias docentes y su utilidad en el aula manifiesta que la docencia es quizás una de las más difíciles profesiones que existen. Se trabaja todos los días con la materia prima más complicada que son los estudiantes, un grupo de individuos con caracteres, personalidades y formas de aprendizaje completamente diferentes entre ellos. Son, además, extremos observadores de aspectos básicos del docente, como son el conocimiento del tema que imparte, sus actitudes, la didáctica, el manejo del grupo y hasta su forma de vestir.

1.3.2. Tipos de estrategias

Montes de Oca, N. (2011). Entre los métodos de enseñanza-aprendizaje que en los últimos tiempos han sido reconocidos por la Didáctica y que deben estar en el repertorio de los docentes, se encuentran: el aprendizaje basado en problemas, el aprendizaje basado en proyectos, el método de casos, las simulaciones dramatizadas o través de las tecnologías, el método de situación, las discusiones, las dinámicas de grupo y el aprendizaje colaborativo en el aula, entre otros. Todos pueden combinarse con técnicas participativas, analogías, demostraciones, mapas conceptuales, gráficos, etc., para favorecer el desarrollo de las actividades formativas.

El **aprendizaje basado en problemas** es un método de trabajo activo, centrado en el aprendizaje, en la investigación y la reflexión para llegar a la solución de un problema planteado, donde los alumnos participan constantemente en la adquisición del conocimiento, la actividad gira en torno a la discusión y el aprendizaje surge de la experiencia de trabajar sobre la solución de problemas que son seleccionados o diseñados por el profesor. La solución de problemas genera conocimientos y promueve la creatividad, estimula el autoaprendizaje, la argumentación y la toma de decisiones, favorece el desarrollo de habilidades interpersonales y de trabajo en equipo.

El **aprendizaje basado en proyectos** es un método que permite un proceso permanente de reflexión, parte de enfrentar a los alumnos a situaciones reales que los llevan a comprender y aplicar aquello que aprenden como una herramienta para resolver problemas o proponer mejoras en las comunidades en donde se desenvuelven. Con la realización del proyecto, el alumno debe discutir ideas, tomar decisiones, evaluar la puesta en práctica de la idea del proyecto, siempre

sobre la base de una planificación de los pasos a seguir. Además, involucra a los estudiantes en la solución de problemas y otras tareas significativas, les permite trabajar de manera autónoma y favorece un aprendizaje contextualizado y vivencial.

El **método de casos** parte de la descripción de una situación concreta con finalidades pedagógicas. El caso se propone a un grupo para que individual y colectivamente lo sometan al análisis y a la toma de decisiones. Al utilizar el método del caso se pretende que los alumnos estudien la situación, definan los problemas, lleguen a sus propias conclusiones sobre las acciones que habría que emprender y contrasten ideas, las defiendan y las re elaboren con nuevas aportaciones. La situación puede presentarse mediante un material escrito, filmado, dibujado o en soporte informático o audiovisual.

La concepción de las estrategias docentes estará en dependencia de: los objetivos a lograr, las características del contenido (este condiciona el modo de cómo se aprende, de acuerdo con la ciencia o el área de que se trate), las características del grupo con el cual se trabajará, del espacio y los recursos con que se cuenta, y del dominio de los métodos por parte del profesor, de las competencias o habilidades a desarrollar.

En las estrategias docentes es necesario que se haga referencia a cómo se organiza y dirige la actividad de aprendizaje, para lo que se requiere determinar en cada momento de la actividad qué acciones deben ser realizadas por los estudiantes y cuáles por el profesor, en su función de director. Esto significa que se estructure la actividad siguiendo las etapas de cualquier actividad humana: la orientación, la ejecución y el control valorativo, que tiene lugar a lo largo de todo el proceso.

De este modo, en las estrategias docentes se debe partir de definir los objetivos generales y los específicos, la planificación de las acciones para la selección de los recursos didácticos, los medios, los métodos y las actividades que corresponden a estos objetivos en el proceso de aprendizaje. También, debe explicarse la metodología a seguir; esto es, la explicación de qué se va a hacer y cómo, incluyendo las actividades y las tareas que desarrollarán los alumnos para alcanzar los objetivos. Asimismo, debe planificarse la evaluación y el control para la valoración permanente de las mismas.

Al concebir las actividades, es importante que se tenga en cuenta que varias de ellas ayuden al aprendizaje colaborativo y al trabajo grupal y fortalezcan las relaciones entre los estudiantes, por lo que se deben orientar y organizar de manera tal que el estudiante sienta la necesidad de agruparse para poder resolver la tarea, y reforzar así el papel educativo que tienen estas acciones en su formación integral.

Sería interminable la lista de estrategias particulares que podrían concebirse con la utilización de diferentes métodos y combinaciones de ellos, pero al utilizar estrategias docentes centradas en el aprendizaje de los alumnos, los roles tradicionales cambian, tanto del alumnado como del profesor. Este último ayudará a los alumnos a reflexionar, identificar necesidades de información y los guiará a alcanzar las metas de aprendizaje propuestas.

1.3.2.1. En la gestión legal

En la Ley Orgánica Intercultural del Ecuador, en el título I de los Principios Generales, capítulo único del Ámbito, principios y Fines, en el Art. 3 Fines de la educación reza:

- a. El desarrollo pleno de la personalidad de las y los estudiantes, que contribuya a lograr el conocimiento y ejercicio de sus derechos, el cumplimiento de sus obligaciones, el desarrollo de una cultura de paz entre los pueblos y de no violencia entre las personas, y una convivencia social intercultural, plurinacional, democrática y solidaria;
- b. El fortalecimiento y la potenciación de la educación para contribuir al cuidado y preservación de las identidades conforme a la diversidad cultural y las particularidades metodológicas de enseñanza, desde el nivel inicial hasta el nivel superior, bajo criterios de calidad;
- c. El desarrollo de la identidad nacional; de un sentido de pertenencia unitario, intercultural y plurinacional; y de las identidades culturales de los pueblos y nacionalidades que habitan el Ecuador;

- d. El desarrollo de capacidades de análisis y conciencia crítica para que las personas se inserten en el mundo como sujetos activos con vocación transformadora y de construcción de una sociedad justa, equitativa y libre;
- e. La garantía del acceso plural y libre a la información sobre la sexualidad, los derechos sexuales y los derechos reproductivos para el conocimiento y ejercicio de dichos derechos bajo un enfoque de igualdad de género, y para la toma libre, consciente, responsable e informada de las decisiones sobre la sexualidad;
- f. El fomento y desarrollo de una conciencia ciudadana y planetaria para la conservación, defensa y mejoramiento del ambiente; para el logro de una vida sana; para el uso racional, sostenible y sustentable de los recursos naturales;
- g. La contribución al desarrollo integral, autónomo, sostenible e independiente de las personas para garantizar la plena realización individual, y la realización colectiva que permita en el marco del Buen Vivir o Sumak Kawsay;
- h. La consideración de la persona humana como centro de la educación y la garantía de su desarrollo integral, en el marco del respeto a los derechos educativos de la familia, la democracia y la naturaleza;
- i. La Promoción de igualdades entre hombres, mujeres y personas diversas para el cambio de concepciones culturales discriminatorias de cualquier orden, sexistas en particular, y para la construcción de relaciones sociales en el marco del respeto a la dignidad de las personas, del reconocimiento y valoración de las diferencias;
- j. La incorporación de la comunidad educativa a la sociedad del conocimiento en condiciones óptimas y la transformación del Ecuador en referente de educación liberadora de los pueblos;
- k. El fomento del conocimiento, respeto, valoración, rescate, preservación y promoción del patrimonio natural y cultural tangible e intangible;

- l. La inculcación del respeto y la práctica permanente de los derechos humanos, la democracia, la participación, la justicia, la igualdad y no discriminación, la equidad, la solidaridad, la no violencia, las libertades fundamentales y los valores cívicos;
- m. La protección y el apoyo a las y los estudiantes en casos de violencia, maltrato, explotación sexual y de cualquier tipo de abuso; el fomento de sus capacidades, derechos y mecanismos de denuncia y exigibilidad; el combate contra la negligencia que permita o provoque tales situaciones;
- n. La garantía de acceso plural y libre a la información y educación para la salud y la prevención de enfermedades, la prevención del uso de estupefacientes y psicotrópicos, del consumo de bebidas alcohólicas y otras sustancias nocivas para la salud y desarrollo;
- o. La promoción de la formación cívica y ciudadana de una sociedad que aprende, educa y participa permanentemente en el desarrollo nacional;
- p. El desarrollo de procesos escolarizados, no escolarizados, formales, no formales y especiales;
- q. El desarrollo, la promoción y el fortalecimiento de la educación intercultural bilingüe en el Ecuador;
- r. La potenciación de las capacidades productivas del país conforme a las diversidades geográficas, regionales, provinciales, cantonales, parroquiales y culturales, mediante la diversificación curricular; la capacitación de las personas para poner en marcha sus iniciativas productivas individuales o asociativas; y el fortalecimiento de una cultura de emprendimiento;
- s. El desarrollo, fortalecimiento y promoción de los idiomas de los pueblos y nacionalidades del Ecuador;
- t. La promoción del desarrollo científico y tecnológico; y,
- u. La proyección de enlaces críticos y conexiones articuladas y analíticas con el conocimiento mundial para una correcta y positiva inserción en los procesos planetarios de creación y utilización de saberes.

1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular

Planificación y enseñanza

Algunos sentidos encontrados en nuestro trabajo de campo atribuyen a la planificación didáctica una significación casi exclusiva, pero no por eso menos importante: la posibilidad de “pensar la clase anticipadamente”. Si bien acordamos con esta postura, parecería que en ella se distingue y separa el proceso de planificación del proceso de enseñanza.

Al respecto consideramos importante destacar que no puede limitarse la enseñanza al momento de encuentro con los estudiantes: “la enseñanza no se reduce solamente a sus aspectos visibles, enseñar es también pensar, valorar, anticipar, imaginar –es decir, construir representaciones acerca de la actividad, hablar acerca de ella y ser capaz de comunicar a otro las propias intenciones, las valoraciones y decisiones” (Basabe y Cols; 2008 p. 153).

Por lo tanto resulta oportuno destacar que la planificación es parte fundamental de la enseñanza.

Liwint, G (2008) plantea la existencia de tres corrientes teóricas para abordar la problemática de la enseñanza que nos permiten, en este trabajo, revisarlas desde la perspectiva de las prácticas de planificación. Por un lado, el sentido de la planificación como posibilidad de pensar la clase anticipadamente, que tuvo fuerte arraigo en las prácticas docentes: redactar objetivos, enunciar actividades, seleccionar recursos suponía garantizar una buena enseñanza. Sostiene que esta postura refiere a uno de los marcos teóricos que permiten analizar las prácticas de enseñanza: un buen planificador es un buen docente.

Otros marcos interpretativos se centran en la reflexión que realizan los docentes sobre la clase ya acontecida. Desde esta posición, un buen docente es un docente reflexivo, se desplaza el foco desde planear la clase anticipadamente a la reflexión posterior que permitiría al docente, al reflexionar sobre su propia práctica, mejorar las siguientes. Una tercera corriente que plantea esta autora se centra en el transcurrir de la clase: en las acciones no previstas y espontáneas a las que se enfrenta el docente e irrumpen frente a lo planeado.

Estas intervenciones del docente dan cuenta de una sabiduría práctica que, si bien se caracteriza como rápida y espontánea, no es ajena a la reflexión. Esta última corriente parecería poner en duda la posibilidad de planificar, ya que la enseñanza requiere de la ejecución de muy diversas actuaciones en tiempo real, en contextos impredecibles y de incertidumbre. Sin embargo, la autora plantea una respuesta: “hay situaciones que por el solo hecho de existir exigen que pensemos en ellas, es decir, anticiparlas, reflexionarlas y evaluarlas desde la planificación”.

Anticipar la enseñanza, reflexionar sobre lo acontecido, atender a la complejidad y la incertidumbre son acciones que nos llevan a reconceptualizar la tarea del planeamiento didáctico. Esto nos hace revisar formatos, tiempos y procesos de construcción para que la actividad de planeamiento contemple estas categorías. Será necesario habilitar en las instituciones educativas espacios que permitan reflexionar y revisar las prácticas. Se trata de capitalizar las experiencias y saberes que cotidianamente se despliegan en las aulas y en las instituciones. Pensar el planeamiento desde esta perspectiva no se corresponde con concepciones burocráticas y de control sino con una reinscripción del lugar de los sujetos docentes en la escuela: la producción de saber pedagógico en relación con las prácticas escolares como lo señala (Mecy. T., 2005).

- Proporcionar información acerca de los aspectos organizativos vinculados con la gestión institucional.
- Brindar herramientas para la elaboración de estrategias institucionales, pedagógicas, comunicacionales y evaluativas adecuadas para la gestión directiva en las organizaciones educativas.
- Favorecer el análisis interpretativo de los diferentes modelos de intervención y reflexionar sobre los problemas relevantes de la gestión directiva.
- Brindar información acerca de los procesos y los recursos que favorecen el desarrollo de la capacidad evaluativa en las escuelas.
- Favorecer el diseño de herramientas y técnicas para el asesoramiento institucional y para la puesta en marcha de proyectos colaborativos que promuevan la participación en las instituciones de referencia.

En este sentido, la función directiva debiera tender básicamente a:

- Promover el desarrollo de la identidad profesional definiendo el rol de cada uno de los educadores de la escuela

- Facilitar y enriquecer los canales de comunicación entre los distintos actores y funciones escolares
- Asignar mediante un proceso de adecuada delegación, las responsabilidades que aseguren la elaboración y concreción de un proyecto institucional pedagógico
- Planificar, supervisar y evaluar en forma permanente la tarea pedagógica realizando ajustes funcionales
- Liderar la participación de los docentes en la solución de dificultades y problemas que surjan en el proceso educativo
- Trabajar con los padres como integrantes fundamentales de la comunidad
- Mantener constante la comunicación con la supervisión y otras autoridades educativas para compartir marcos teóricos que sustenten la tarea. (Zeroli, M., 2010)

Planificar consiste en adelantarse a diferentes circunstancias que se pueden presentar sobre la marcha, es prever recursos, contenidos, situaciones de manera que un docente llegue a cumplir con su labor totalmente preparado; planificar es también plantearse objetivos los mismos que los conseguirá cuando el estudiante haya dominado la destreza y sea competente para enfrentarse a la vida, es seleccionar actividades que realizará el estudiante para que sea el gestor de su propio aprendizaje, para lograr lo manifestado, es importante que el educador esté actualizado, que haga su trabajo con gusto, que busque alternativas, que esté completamente involucrado en su quehacer diario, que brinde oportunidades para que el estudiante reflexione, critique, exprese sus ideas, sus opiniones, sea quien descubra, es decir que logre de forma autónoma el desempeño requerido.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje

Se ha definido la gestión escolar como, el conjunto de acciones que se conciben conscientemente y se ejecutan con vistas al cumplimiento de objetivos que pretenden la relación con la formación integral de las personas para que puedan insertarse en la sociedad eficientemente. Integrar sus aristas administrativas gerenciales, el quehacer educacional y los valores resulta ser significativo en la gestión y la razón de ser en las instituciones escolares a cualquier nivel. Esta gestión en las instituciones escolares encaminada específicamente a la conformación y re configuración

constante del cerebro de los estudiantes por intermedio de la interacción social con vistas a lograr cambios en el significado de la experiencia en los sujetos, le llamamos gestión del aprendizaje (Soubal, S., 2004)

Es tan cuantiosa la información que hay, que se requiere que el alumno sepa los fundamentos de los acontecimientos, y no tantas teorías que requerirían de una escuela interminable. Lo que si no cabe duda es que, se debe potenciar la formación de la escuela en la vida y eso necesitará humanos que estén preparados para aprender por sí solos en el contexto social. La respuesta a esto es que el hombre ante todo debe entender más su espacio vital, para comprenderse más, saber hasta dónde puede llegar, y cuáles son sus limitaciones para así al final poder hacer libremente. (Soubal S, Polis V., 2008)

Aunque hay docentes brillantes que gestionan el proceso de forma intuitiva y empíricamente, pensamos que el nuevo rol lo llevará a reconceptualizar y clarificar sus prácticas educativas en una dimensión que apunte a la integración de lo científico con lo empírico. Las prácticas educativas deberán cambiar de clases modelos a los modelos de clases (Soubal S, Polis V., 2008)

Para Méndez (2002), en esta nueva realidad, el factor humano impera en las organizaciones, ya que es el único recurso disponible capaz de tener perspicacia, presuponer o inferir. Por mayores y mejores que sean los sistemas de información y los bancos de datos, por más nuevas que sean las investigaciones en el área de inteligencia artificial, hasta hoy no se han conseguido ordenadores que piensen como seres humanos, capaces de tomar decisiones basadas en la sensibilidad.

En lo que respecta a este trabajo, nuestra pretensión es:

- Estudiar las tendencias y enfoques actuales más importantes relacionados con la Gestión del Conocimiento ("Knowledge Management")
- Esclarecer los numerosos conceptos asociados a la Gestión del Conocimiento.
- Revisar los objetivos y etapas del proyecto Kogópolis "Red Transfronteriza de Ciudades del Conocimiento" que es, en definitiva, una propuesta innovadora de Gestión del Conocimiento en una organización compleja, red de ciudades a través del conocimiento.

La perspectiva estratégica de la gestión del conocimiento.

Se resumen en tres conceptos, desde el punto de vista estratégico, se diferencian fundamentalmente:

- El Aprendizaje Organizativo es el enfoque subyacente que da sentido y continuidad al proceso de creación de valor o de intangibles. El Aprendizaje, en suma, es la clave para que las personas y la organización puedan ser más inteligentes, memorizando y transformando información en conocimiento. Podemos asociar a este enfoque los conceptos de "organizaciones inteligentes", "organizaciones que aprenden".
- El Capital Intelectual representa la perspectiva estratégica de la "cuenta y razón" o de la medición y comunicación de los activos intangibles creados o poseídos por la organización. Están apareciendo en los últimos años varios modelos que intentan medir y gestionar el capital intangible de la organización (principalmente de las empresas privadas) y las dificultades y problemática que conlleva mensurar y potenciar dichos elementos intangibles.
- La Dirección del Conocimiento refleja la dimensión creativa y operativa de la forma de generar y difundir el conocimiento entre los miembros de la organización y también con otros agentes relacionados. (Bañegil, T., 2007)

Es importante tener presente que, desde los primeros grados hay competencias genéricas de desarrollo personal que son necesarias potenciar y apoyar en su configuración, porque resulta ser la base fundamental para los comportamientos de los propios estudiantes y el futuro profesional. Estas son: la comprensión, la comunicación, la búsqueda de la información, la solución de problemas y la utilización del tiempo. Por ello la clase debe cambiar; que sirva para descubrir las potencialidades humanas y desencadenarlas, pasar de la enseñanza de teorías a la enseñanza del aprendizaje que es la verdadera identidad de la educación.

1.3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación

Dado que cada persona constituye una realidad diferente de los demás, las necesidades que reclaman ser satisfechas a efectos de que el individuo logre la realización en la vida no son siempre satisfechas de igual modo en todos los individuos debido a que cada individuo tiene una cara emocional y unas vivencias diferentes pero, indiscutiblemente están presentes en todo ser humano.

Según el estudioso del tema Maslow, A (1943) las necesidades básicas que el hombre debe de satisfacer son cinco: fisiológicas, que comprende hambre, sed, vivencia, sexo y otras necesidades corporales; de seguridad donde se incluye seguridad y protección contra daño físico y emocional; de amor que abarca afecto, pertenencia, aceptación y amistad; de estima en el que encierra factores internos de estimación como respeto de sí mismo, autonomía y logro; de autorrealización la que está representada por el impulso de llegar a ser lo que puede ser, comprende crecimiento, realización del propio potencial y la autorrealización.

Andrade, L., Iriarte, M., Herrera, M., (2013) expresan que es importante destacar que dentro del ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación, las estrategias que los docentes deben utilizar en el trabajo que realizan, se pueden resumir en las siguientes:

- Ejercer un liderazgo democrático y generar altas expectativas en el aula.
- Promover en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas. Propicia en el aula la amistad y ayuda entre estudiantes.
- Promover el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula; acuerdos para la convivencia armónica, a través del cumplimiento de normas y reglas; la práctica de valores y el ejercicio de los derechos humanos en el aula.
- Involucrar a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.
- Aplicar estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.

Para Murillo, Barrio y Pérez, Albo, (1999); y Yulk, (2002). La preocupación por obtener evidencias que contribuyan a un mejor desarrollo de la función directiva en la escuela es tan antigua como la propia investigación empírica sobre educación. Sin embargo hasta los años sesenta esa investigación apenas es una adaptación a la educación de la investigación sobre liderazgo en general

El primer impulso de la investigación sobre liderazgo, no centrado en la educación, hay que fecharlo en torno a las décadas de 1930 y 1940 cuando se desarrollan una serie de investigaciones bajo el paraguas conceptual que ha venido en denominarse teoría de los rasgos. Este planteamiento partía de la premisa que los líderes no se hacen, nacen con unas características innatas que los llevan a desempeñarse de forma destacada. De esta forma, los esfuerzos iban dirigidos a descubrir cuáles eran las características de la personalidad ideal del

líder. Los cientos de estudios amparados bajo esa teoría, sin embargo, no pudieron encontrar características de personalidad, físicas o intelectuales relacionadas con el liderazgo exitoso, ni siquiera la existencia de un líder ideal, dado que ésta siempre estará ligado al contexto donde se desarrolla (Watkins, 1989, Northouse, 2004).

Short y Creer, (2002). “Visto ese fracaso por encontrar las características personales de los líderes ideales, la investigación se centró en sus conductas y comportamientos. Con ello se inició la llamada teoría conductual sobre liderazgo”.

Los estudios desarrollados al amparo de ese marco teórico se desarrollaron en dos líneas diferenciadas: por un lado la investigación sobre las características del trabajo directivo, es decir qué actividades, funciones, responsabilidades asumen los directivos y cómo distribuyen su tiempo; y, por otro, los estudios sobre las conductas sobre los directivos eficaces. Como producto de la primera línea de trabajo se propusieron diferentes relaciones de estilos directivos; de la segunda, distintas listas de tareas o comportamientos propios de los líderes eficaces.

Kurt Lewin citado por (p.e. Lewin, Lippit y White, 1939) manifiesta que de entre los estudios que identifican diferentes estilos directivos destaca con luz propia, por su influencia en el ámbito de la educación, la propuesta de Lewin. Este autor establece tres estilos de ejercicio de liderazgo:

- El liderazgo autoritario. El líder concentra todo el poder y la toma de decisiones. Es un ejercicio del liderazgo unidireccional, donde los seguidores obedecen las directrices que marca el líder.
- El liderazgo democrático. Se basa en la colaboración y participación de todos los miembros del grupo.
- El liderazgo “laissez faire”. El líder no ejerce su función, no se responsabiliza del grupo y deja a éste a su propia iniciativa.

De entre los estudios clásicos que buscan identificar las características de los líderes eficaces, sobresale el trabajo de Likert (1961). Este autor encuentra que son cinco los comportamientos que definen la conducta efectiva de un líder:

- Fomento de relaciones positivas que aumenten el sentido de valía personal de sus integrantes.
- Mantener un sentimiento de lealtad al grupo.

- Conseguir altos estándares de rendimiento y transmitir entusiasmo para conseguir los objetivos grupales.
- Tener conocimientos técnicos.
- Coordinar y planificar

CAPITULO II: METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

La investigación desarrollada es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, puesto que ha facilitado la explicación y caracterización de la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Por lo tanto, la investigación que se propone es de tipo **cuantitativo** ya que permite realizar a un número exacto de docentes a investigar, **exploratorio** mediante las encuestas y observaciones exploramos al docente en su desempeño como tal que realizan con los estudiantes **y descriptivo**, ya que nos permite analizar, procesar y describir la información recopilada mediante el proceso anterior en la que facilitará explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

Transversal: Investigaciones que recopilan datos en un momento único relacionados con un tema de estudios concreto, en un espacio de tiempo determinado.

Exploratorio: Se trata de una exploración inicial en un momento específico, Es una investigación de exploración inicial planificada y ejecutada en un lapso temporal previamente establecido.

Descriptivo: Se podrán indagar los niveles de una o más variables en una población de docentes debidamente seleccionados, que permitirá conducirnos al conocimiento del problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

2.2. Contexto

La investigación ha sido desarrollada en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad, que se encuentra ubicada en el centro cantonal de Sevilla de Oro, perteneciente a la Provincia del Azuay. Se trata de una institución educativa pública, cuyo presupuesto es atendido con recursos del Estado.

En esta institución educativa se encuentran laborando desde el año de 1954. Trabajan en ella ocho docentes: uno en el nivel inicial y siete en el nivel de Educación General Básica. Cuenta con un Director que desempeña también funciones de profesor de aula. Su funcionamiento fue ratificado mediante Acuerdo emitido por el Director de Educación el 29 de mayo del año 2006. Para el presente año lectivo se han matriculado en el plantel 145 estudiantes, de los cuales 16 están en el nivel Inicial y 129 en la Educación General Básica, de 1° a 7° grado.

El cantón Sevilla de Oro se encuentra a una distancia de 60 Km de la ciudad de Cuenca, en la vía que conduce desde esta ciudad hacia la provincia de Morona Santiago.

2.3. Participantes

La población investigada se encuentra conformada por profesionales de la educación que se encuentran laborando en el nivel de Educación General Básica y Bachillerato durante el año lectivo 2013- 2014.

Se contó con la participación de 5 profesionales de la educación que se encuentren en servicio activo dentro del magisterio nacional, a nivel fiscal, cuyas características sociodemográficas generales son las siguientes:

De cinco docentes que participaron en la investigación, tres son hombres y dos son mujeres. Un profesional cuenta con 24 años de edad, uno tiene 36 años, dos han cumplido 45 años, uno tiene 54 años de edad. En lo referente a la experiencia profesional se establece que: un maestro tienen un año de experiencia profesional, uno cuenta con 13 años, uno ha acumulado 14 años, 2 indican tener 18 años de trabajo profesional. 5 docentes tienen título profesional relacionado con sus funciones. 1 encuestado tiene título de profesor, 4 poseen título de tercer nivel. Todos trabajan en el nivel de Educación General Básica, con modalidad presencial. 4 docentes trabajan con nombramiento definitivo, 1 tiene contrato temporal de trabajo con el Ministerio de Educación.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Para desarrollar el proceso investigativo se han utilizado los siguientes métodos:

2.4.1. Métodos

Método descriptivo. Permitió explicar y analizar el objeto de la investigación, es decir determinar las características del desempeño profesional docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Método analítico – sintético. Este método facilitó la descomposición del objeto de estudio en todas sus partes constitutivas y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudarán a la comprensión y conocimiento de la realidad.

Método inductivo y el deductivo. Hizo posible especificar el conocimiento y la generalización de los datos empíricos, recogidos mediante la aplicación de los instrumentos de investigación, que fueron organizados de forma lógica con la finalidad de establecer las correspondientes conclusiones y recomendaciones.

Método estadístico. Se usó para hacer factible la organización de la información recopilada mediante la aplicación de los instrumentos de investigación; facilitó los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

Método hermenéutico. Con este método se realizó la selección, análisis, interpretación y sistematización de la información bibliográfica usada para configurar el marco teórico que sustenta el trabajo realizado, que ha servido de base y punto de referencia para el análisis de la información empírica recogida con los instrumentos de investigación utilizados.

2.4.2. Técnicas

En el proceso de análisis e interpretación de la información teórica y empírica, se han utilizado las siguientes técnicas:

Para el estudio de información bibliográfica.

Lectura. Como recurso técnico y medio eficaz que condujo al conocimiento, análisis y selección de fuentes y aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre la gestión educativa, pedagógica y clima de aula.

Organizadores gráficos. Usados como recursos auxiliares para el estudio de los diversos temas relacionados con el marco conceptual, que sirvieron como como medios para facilitar los procesos de comprensión, síntesis y escritura de al parte teórica.

Resumen o paráfrasis. Usado comúnmente como recurso técnico para escribir un texto original de forma abreviada; permitió favorecer la comprensión del tema, entender mejor el texto y redactar con exactitud y calidad.

Para la investigación de campo.

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

Observación. Que es una técnica utilizada en el campo de las ciencias humanas. Desde el criterio de Anguera, (1998, p. 57) la observación se convierte en una técnica científica en la medida que sirve a un objetivo ya formulado de investigación. Es planificada sistemáticamente. Está sujeta a comprobaciones de validez y fiabilidad. (Andrade, 2013).

Encuesta. Concretada mediante un cuestionario que ha sido previamente elaborado con preguntas concretas para obtener respuestas precisas que permiten una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada. (Andrade, 2013).

Se utilizó para la recolección de los datos y 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, de liderazgo y la comunicación.

2.4.3. Instrumentos

En la presente investigación se utilizará los siguientes instrumentos:

Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión.

El objetivo del cuestionario es identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de la planificación institucional y del currículo, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación; con el fin de reflexionar sobre el nivel de gestión docente y mejorar su práctica.

El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:

La primera relacionada con 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 del docente).

La segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente y está conformada 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.

Finalmente, se contará con un Registro de Observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

El objetivo del registro de observación es identificar la gestión: del 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 dos ámbitos de gestión: el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación que se evalúan a través de la frecuencia, es decir el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento Humano

Personal docente y administrativo de la escuela Justo Andrade Abad, docentes de la Universidad Técnica Particular de Loja

2.5.2. Institucionales

Unidad Educativa Inicial, Educación General Básica Justo Andrade Abad, Universidad Técnica Particular de Loja

2.5.3. Materiales

Cuestionarios, esferográficos, computadora, impresora, cámara fotográfica, copias

2.5.4. Económicos

DESCRIPCIÓN	COSTO UNITARIO	CANTIDAD	VALOR TOTAL
Transporte	2.50	5	12.50
Copias	0.05	26	13.00
Esferográficos	0.35	5	1,75
Total			27,25

Elaboración: Irma Martina López López

Año: 2014

2.6. Procedimiento

El día jueves 05 de diciembre de 2013 tuvo lugar la primera reunión con el Lcdo. William Palma, Director de la Unidad Educativa "Justo Andrade Abad" para presentarle la carta de petición y autorización para realizar la investigación, quien luego de leerla muy comedidamente acepta y autoriza el ingreso para realizar la investigación señalando la hora para dar a conocer los docentes que colaboraran en dicho proceso.

El mismo día aproximadamente a las 10h00 se socializó con los docentes que me apoyarían con la encuesta. Una vez explicado el proceso y respondido a las inquietudes

de los mismos se procede a hacer la entrega del instrumento de investigación a cada uno de los participantes. (Docentes)

Una vez desarrollada la encuesta, en diálogo y consenso con los docentes se establece el horario para realizar las observaciones las cuales serán de procesos didácticos por la serie de labores que deben realizar los docentes en días próximos y para agilizar el proceso de investigación.

Se procede a realizar las observaciones de clase para ir calificando el desempeño docente de los Profesores en diferentes aspectos que constan en el registro de observación.

En la investigación realizada se han utilizado dos instrumentos de investigación: el cuestionario de autoevaluación docente y el registro de observación de las actividades del profesor.

Cuestionario de autoevaluación docente. Este cuestionario tiene como finalidad identificar el desempeño docente en los ámbitos de: gestión legal, planificación, aprendizaje, liderazgo y comunicación, para mejorar la práctica docente. Contiene 8 preguntas relacionadas con información sociodemográfica del docente. Incluye 4 ámbitos: gestión legal, con ocho indicadores. Gestión de planificación institucional y curricular, con 15 indicadores. Gestión del aprendizaje, con 24 ítems. Gestión del liderazgo y la comunicación, con 13 indicadores.

Este instrumento de investigación contempla una apreciación cuantitativa y cualitativa entre 0 a 10 puntos, donde 0 corresponde a una valoración equivalente a nada y 10 a una valoración muy alta. Se han incluido tres criterios de evaluación que se refieren a la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento que caracteriza la gestión de los docentes.

Registro de observación de las actividades docentes. Este instrumento de observación contiene una primera parte con datos generales del como: nombre del establecimiento, número de estudiantes, periodos de clase observados, área del conocimiento observada, destreza desarrollada y fecha.

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

En este registro de observación se utilizó un criterio de evaluación relacionado con la frecuencia con la que el docente ejecuta su trabajo, tomando en cuenta la valoración que oscila entre 0 a 10 puntos, donde 0 corresponde a nada y 10 tiene una equivalencia de muy alto.

Este instrumento contiene dos ámbitos: gestión del aprendizaje, relacionado con la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje; gestión del liderazgo y la comunicación.

En el ámbito de la gestión del aprendizaje se han incluido tres etapas referidas a: inicio de la clase, con tres indicadores; desarrollo de la clase con 7 ítems; evaluación del aprendizaje con 4 aspectos. En el campo de la gestión de liderazgo y la comunicación se han incluido 13 indicadores.

Además en el marco secuencial de la investigación se realizó las siguientes actividades concretas: asistencia a la jornada inicial de asesoría pedagógica, elaboración y envío del marco teórico, aplicación de instrumentos de investigación, envío de la matriz Excel a la Universidad, envío del apartado de la Metodología, asistencia a la segunda asesoría presencial, entrega del apartado de análisis y discusión de resultados, realización de conclusiones y recomendaciones, elaboración y envío de la propuesta de mejoramiento, revisión y corrección de la versión final del informe de investigación.

CAPITULO III: ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN I DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

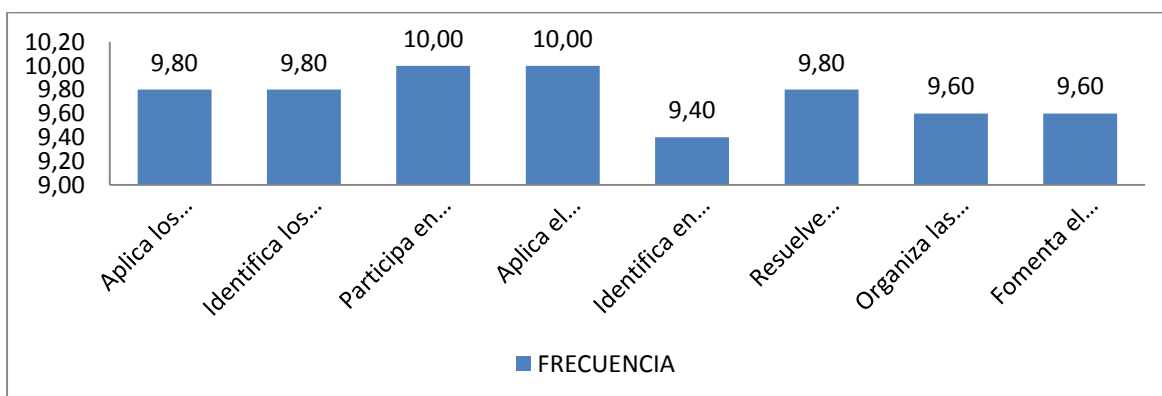
3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9.80	98%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9.80	98%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10.00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10.00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9.40	94%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9.80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9.60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9.60	96%
TOTAL		78.00	
PROMEDIO		9.75	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad.

Figura 1. Frecuencia del desempeño docente en el ámbito de enseñanza – aprendizaje.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

Según Navarro, J. C. (2002). Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal.

Luego de haber realizado la investigación a los docentes de la Unidad Educativa Justo Andrade Abad, se puede observar que: el 98 % aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes; el 98% identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano; el 100% participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional, el 100% aplica el Código de Convivencia Institucional; el 94% identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos; el 98% resuelve conflictos en su aula e institución; el 96% organiza actividades docentes y el 96% fomenta el cumplimiento del reglamento.

Es decir que los Docentes de la institución investigada, conocen todas las normativas, y leyes que se rigen el proceso de enseñanza – aprendizaje en que se participa, aplica, identifica y se organiza las actividades docentes, fomentando el cumplimiento del mismo.

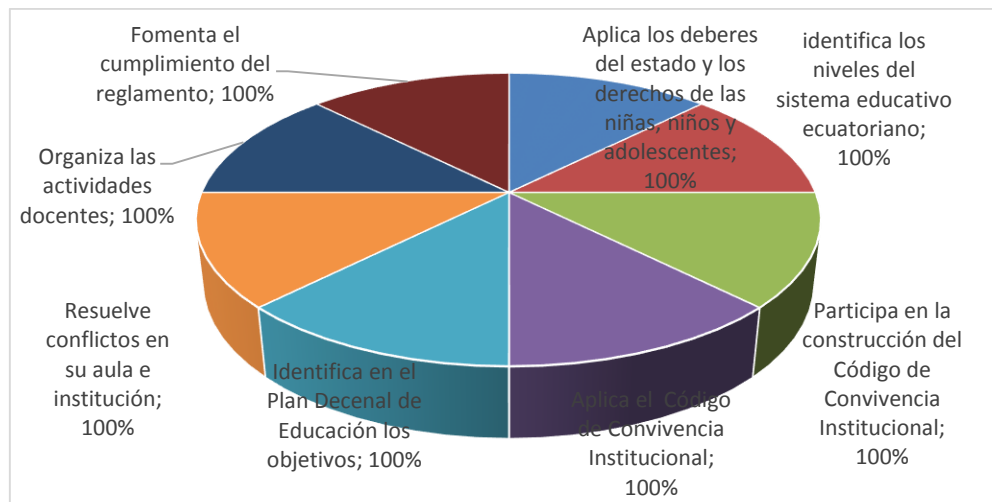
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	10.00	100%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	10.00	100%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10.00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10.00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	10.00	100%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10.00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	10.00	100%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10.00	100%
	TOTAL	80.00	
	PROMEDIO	10.00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

En el artículo 11 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y Bilingüe (2010), dentro de las obligaciones de los docentes quiero destacar la siguiente:

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

En el ámbito de la gestión legal en el desempeño docente se obtienen los siguientes porcentajes: 100% aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes; el 100% identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano; el 100% participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional; el 100% aplica el Código de Convivencia Institucional; el 100% identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos; el 100% resuelve conflictos en su aula e institución, el 100% organiza las actividades docentes y el 100% fomenta el cumplimiento del reglamento.

Con ello es significativo destacar que es importante que los docentes conozcan y apliquen desde un marco legal su desempeño; sin embargo no debe ser camisa de fuerza para solamente registrarse a ser cumplidores de las leyes, sino mirar a su alrededor a los estudiantes que necesitan antes que a un profesor a un amigo, compañero e incluso una persona que también va creciendo en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

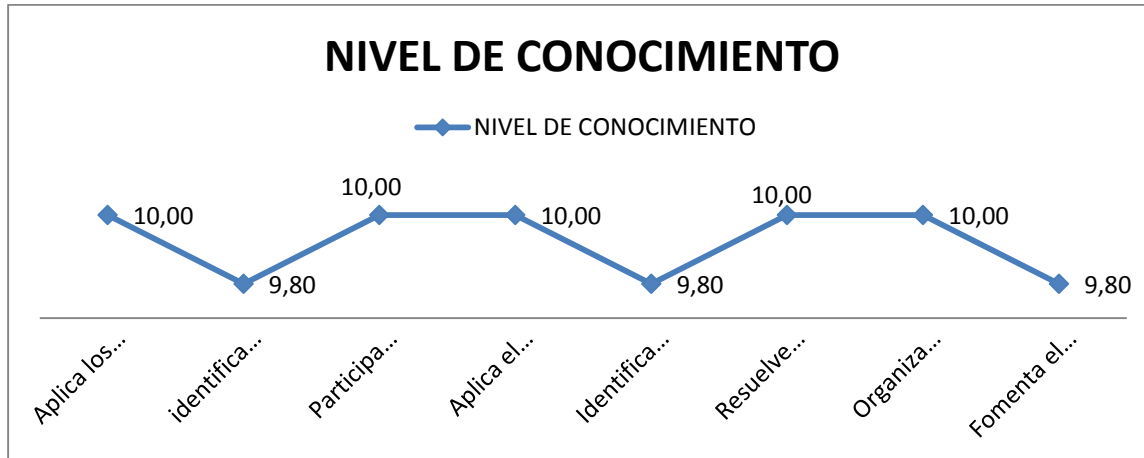
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	10.00	100%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9.80	98%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10.00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10.00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9.80	98%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10.00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	10.00	100%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9.80	98%
	TOTAL	79.40	
	PROMEDIO	9.93	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

Figura 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

En el artículo 11 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011), dentro de las obligaciones de los docentes quiero enfatizar lo siguiente:

Tener la disposición de vincular el quehacer educativo al desarrollo de la comunidad, promoviendo el liderazgo social.

En el ámbito de la gestión legal para el desempeño docente, luego de haber realizado la investigación, se consiguen los siguientes resultados: 100% aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes; el 98% identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano; el 100% participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional; 100% aplica el Código de Convivencia Escolar; 98% identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos; 100% resuelve conflictos en su aula e institución; 100% organiza las actividades docentes y 98% Fomenta el cumplimiento del reglamento.

Es importante considerar el marco legal para el desempeño docente como lo hacen en esta institución educativa, para que se llegue a una convivencia armónica entre todos quienes forman parte de la educación de los niños y niñas, resolviendo falencias encontradas y llegar a una calidad en el aprendizaje.

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

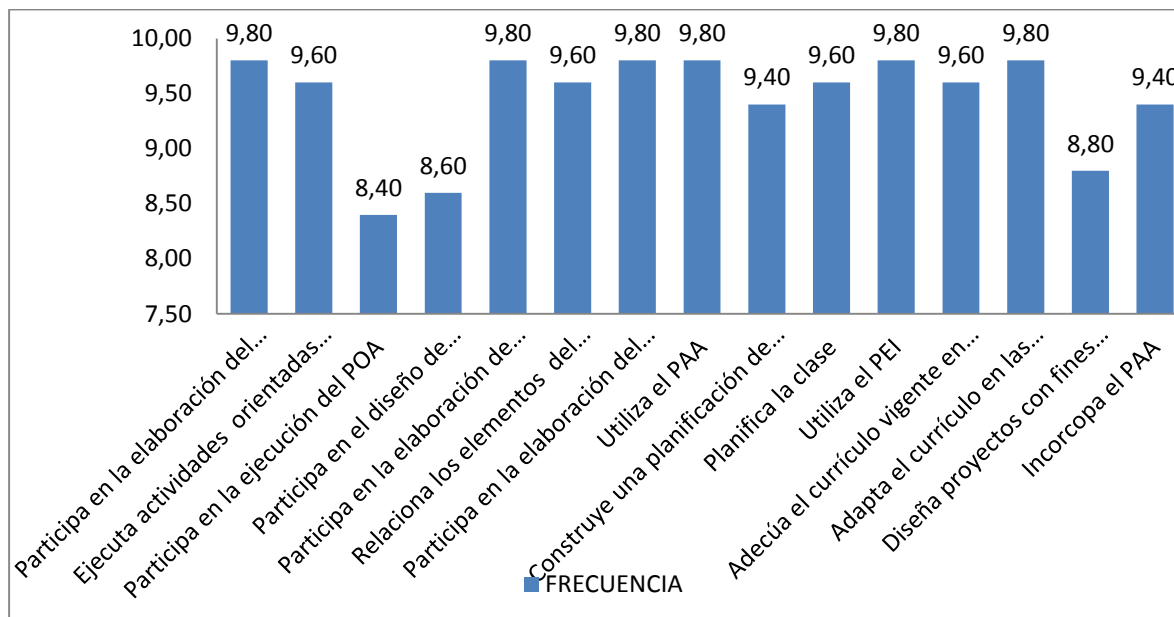
3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9.80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9.60	96%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8.40	84%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8.60	86%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9.80	98%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9.60	96%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9.80	98%
2.8	Utiliza el PAA	9.80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	9.40	94%
2.10	Planifica la clase	9.60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9.80	98%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9.60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9.80	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8.80	88%
2.15	Incorpora el PAA	9.40	94%
	TOTAL	141.80	
	PROMEDIO	9.45	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad.

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural, artículo 11, menciona que una de las obligaciones de los docentes para un buen desempeño docente es: elaborar la planificación y presentarla de manera oportuna.

Al realizar la encuesta a los docentes, en cuanto al nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación, se obtuvieron los datos que se detallan a continuación: el 98% participa en la elaboración del PEI; el 96% ejecuta actividades orientadas al plan de mejora; el 84% participa en la ejecución del POA; el 86% Participa en el diseño de instrumentos; 98% participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos; 96% relaciona los elementos del currículo nacional; 98% participa en la elaboración del PAA; 98% utiliza el PAA; 94% construye una planificación de clase; 96% planifica la clase; 98% utiliza el PEI; 96% adecúa el currículo vigente en su aula; 98% adapta el currículo en las diferentes áreas; 88% diseña proyectos con fines educativos y 94% incorpora el PAA.

Para el cumplimiento efectivo del rol docente es vital considerar con qué frecuencia los docentes elaboran todo tipo de planificación que permita conocer la realidad de la institución para adaptarla al currículo y satisfacer las necesidades que demanda la comunidad, por ello se debe trabajar en

la construcción del POA, en los que se consideran los problemas que influyen sobre el aprendizaje para plantear soluciones que se llevaran en efecto durante un periodo, encaminando a una educación integral. En la Unidad Educativa que se llevó a cabo la investigación se observa que se debe poner mayor énfasis en la construcción de proyectos educativos, para el logro total de los propósitos educativos.

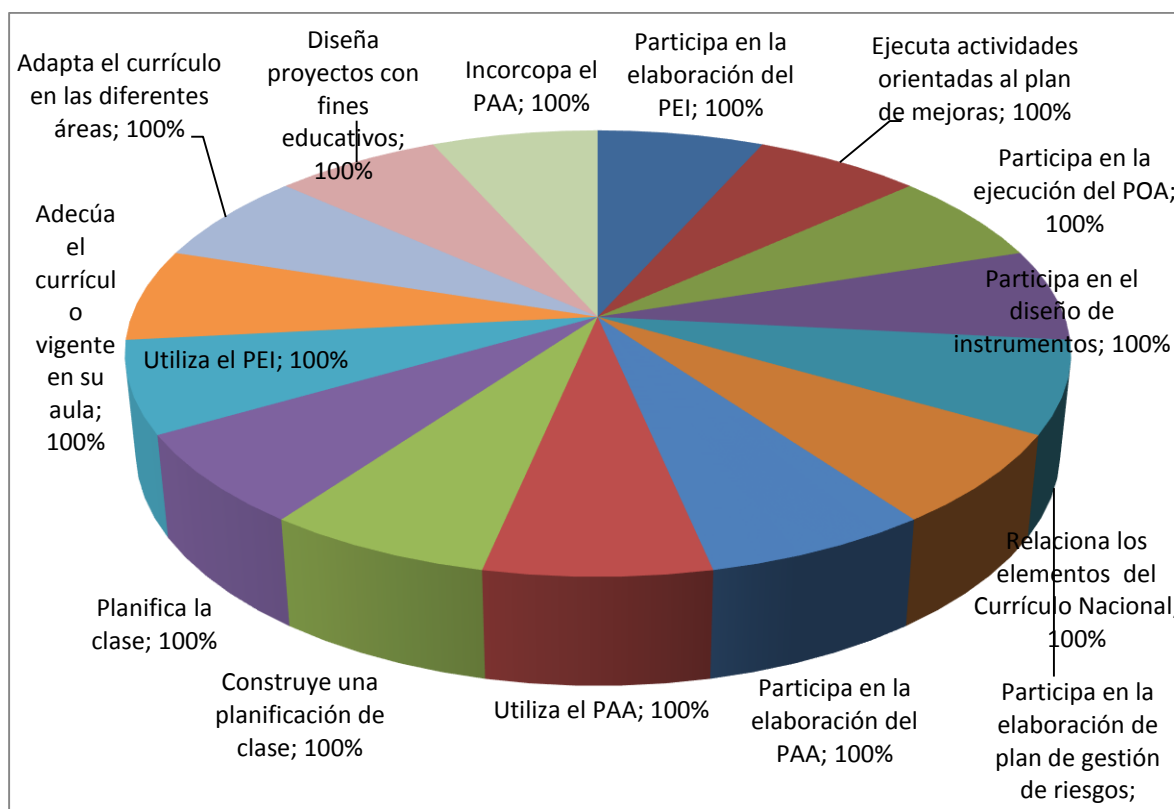
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	10.00	100%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	10.00	100%
2.3	Participa en la ejecución del POA	10.00	100%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	10.00	100%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	10.00	100%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	10.00	100%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10.00	100%
2.8	Utiliza el PAA	10.00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	10.00	100%
2.10	Planifica la clase	10.00	100%
2.11	Utiliza el PEI	10.00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10.00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	10.00	100%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	10.00	100%
2.15	Incorpora el PAA	10.00	100%
TOTAL		150.00	
PROMEDIO		10.00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

Según lo que indica Basabe y Cols (2008) que la enseñanza no se reduce solamente a sus aspectos visibles, enseñar es también pensar, valorar, anticipar e imaginar.

En el nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente, se obtienen los siguientes resultados: 100 % participa en la elaboración del PEI; 100 % ejecuta actividades orientadas el plan de mejoras; 100 % participa en la ejecución del POAM 100 % participa en el diseño de instrumentos; 100 % participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos; 100 % relaciona los elementos del Currículo Nacional; 100 % participa en la elaboración del PAA; 100 % utiliza el PAA; 100 % construye una planificación de clase; 100 % planifica la clase; 100 % utiliza el PEI; 100 % adecúa el currículo vigente en su aula; 100 % adapta el currículo en las diferentes áreas; 100 % diseña proyectos con fines educativos y el 100 % incorpora el PAA.

Todos los docentes dan gran importancia a las planificaciones, porque el proceso de enseñanza no consiste en improvisar, sino en identificar necesidades y crear actividades ejecutables para su cumplimiento efectivo, obteniendo como resultado un excelente desarrollo profesional.

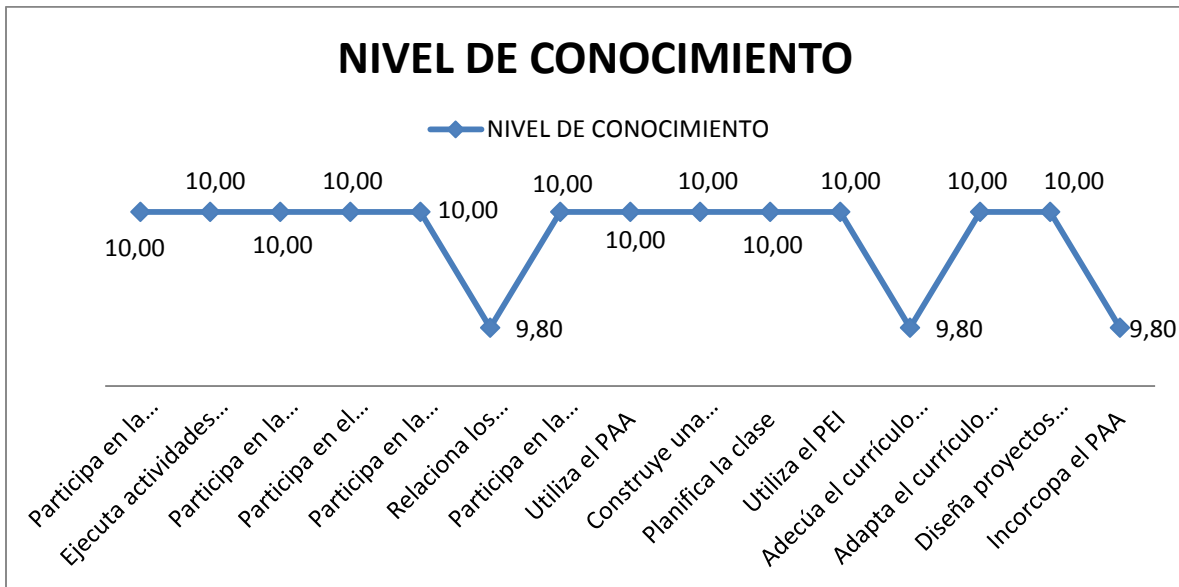
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	10.00	100%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	10.00	100%
2.3	Participa en la ejecución del POA	10.00	100%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	10.00	100%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	10.00	100%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9.80	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10.00	100%
2.8	Utiliza el PAA	10.00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	10.00	100%
2.10	Planifica la clase	10.00	100%
2.11	Utiliza el PEI	10.00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9.80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	10.00	100%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	10.00	100%
2.15	Incorpora el PAA	9.80	98%
	TOTAL	149.40	
	PROMEDIO	9.96	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

Cazau P (1999) Un buen docente es un buen planificador, pero un buen planificador no es necesariamente un buen docente.- Entre otras cosas, un buen docente enseña según un cierto orden u organización, y para ello tuvo obligatoriamente que haber organizado el material, es decir, tuvo que haberlo planificado.

Una vez que se aplicó el cuestionario se logra obtener porcentajes aceptables, en cuanto al nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación, siendo los resultados los siguientes: 100% participa en la elaboración del PEI; 100% ejecuta actividades orientadas el plan de mejoras; 100% participa en la ejecución del POAM, 100% participa en el diseño de instrumentos; 100% participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos; 98% relaciona los elementos del Currículo Nacional; 100% participa en la elaboración del PAA; 100% utiliza el PAA; 100% construye una planificación de clase; 100% planifica la clase; 7% utiliza el PEI; 98% adecúa el currículo vigente en su aula; 100% adapta el currículo en las diferentes áreas; 100% diseña proyectos con fines educativos y el 98% incorpora el PAA.

En la labor educativa lo más importante es tener el conocimiento claro sobre los diferentes documentos a planificar, porque si no se lo tiene no se puede hablar de desempeño profesional,

ya que el docente es quien debe prever toda situación para que al momento de ejecutar algo no lo lleve al fracaso.

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

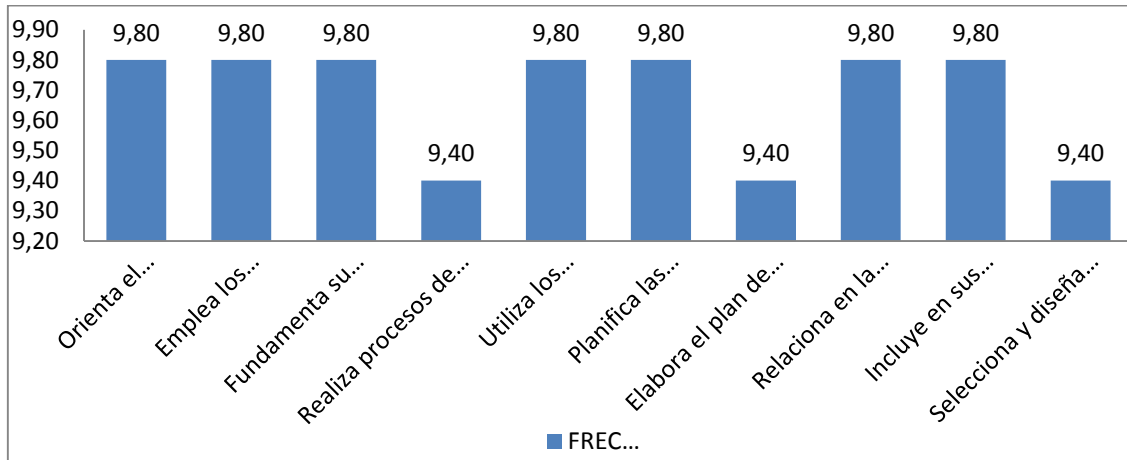
3.3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9.80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9.80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9.80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9.40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9.80	98%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9.80	98%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9.40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9.80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9.80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9.40	94%
	TOTAL	96.80	
	PROMEDIO	9.68	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

Lo que menciona el Ministerio de Educación (2010), que el aprendizaje debe desarrollarse esencialmente por vías productivas y significativas, que dinamicen la metodología de estudios, para llegar a la meta cognición.

En los niveles de frecuencia en la sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, se obtienen los siguientes resultados: 98% orienta el aprendizaje en función de los conocimientos; 98% emplea los principios didácticos de la disciplina; 98% fundamenta su práctica docente; 94% realiza procesos de investigación educativa; 98% utiliza los elementos de la estructura curricular; 98% planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional; 94% elabora el plan de clase según PAA; 98% relaciona en la planificación de clases los elementos; 98% incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje y 94% selecciona y diseña recursos didácticos.

Un docente para llegar a sus estudiantes debe planificar clases significativas y funcionales, con técnicas y métodos que hagan de las clases espacios de aprendizaje mediante el juego, para que los estudiantes no pierdan el interés y desarrollen completamente sus capacidades y habilidades.

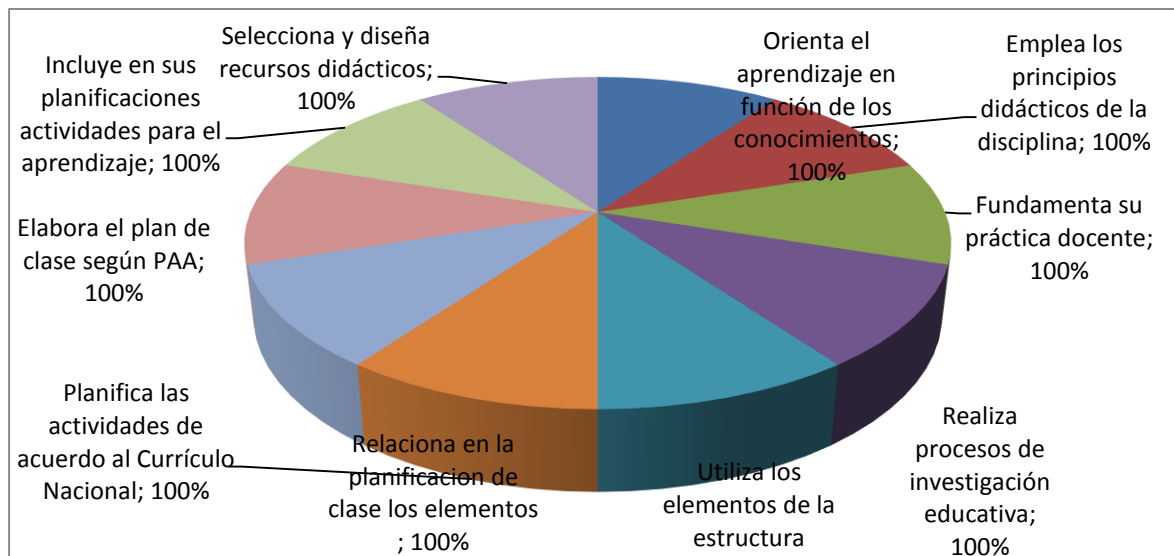
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tabla 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, de la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10.00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10.00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10.00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	10.00	100%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	10.00	100%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10.00	100%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10.00	100%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10.00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10.00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10.00	100%
	TOTAL	100.00	
	PROMEDIO	10.00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

Figura 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, de la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

Barriga, C. (2011) 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 aprendizaje significativos en cada uno de los estudiantes.

En lo que se refiere al nivel de importancia en la sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, se obtienen los siguientes resultados: 100% orienta el aprendizaje en función de los conocimientos; 100% emplea los principios didácticos de la disciplina; 100% fundamenta su práctica docente; 100% realiza procesos de investigación educativa; 100% utiliza los elementos de la estructura curricular; 100% planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional; 100% elabora el plan de clase según PAA; 100% relaciona en la planificación de clases los elementos; 100% incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje y 100% selecciona y diseña recursos didácticos.

En la Unidad educativa existe un alto nivel de importancia que dan los docentes al proceso de enseñanza aprendizaje, porque de ello depende el futuro de la sociedad. Los conocimientos van

de la mano con los valores porque no existe un aprendizaje integral sino se realizó una formación como persona.

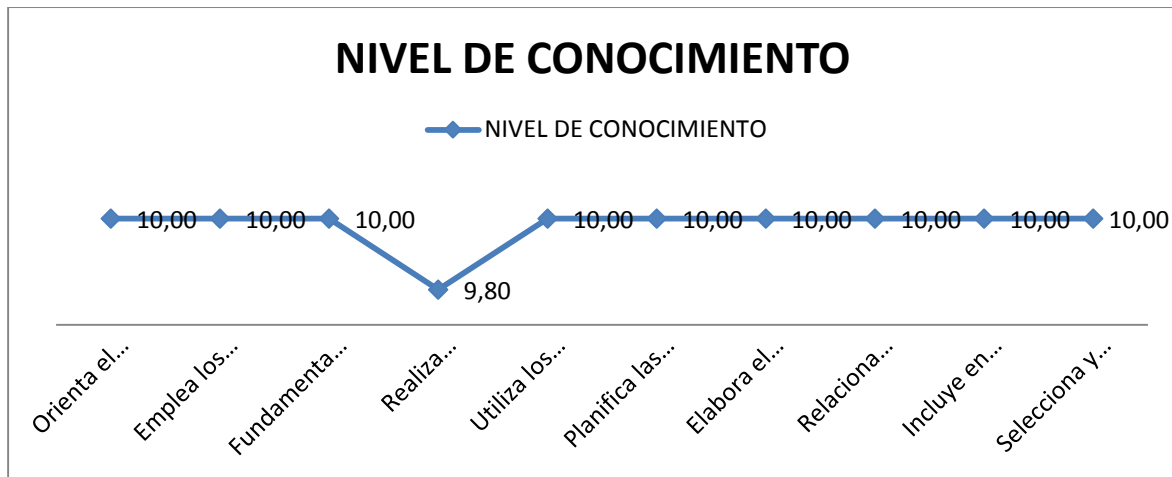
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

Tabla 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en la planificación del proceso de enseñanza docente.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10.00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10.00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10.00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9.80	98%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	10.00	100%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10.00	100%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10.00	100%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10.00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10.00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10.00	100%
	TOTAL	99.80	
	PROMEDIO	9.98	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en la planificación del proceso de enseñanza docente.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

Alfonso Pesantes Martínez (2010) La descripción de las "*destrezas con criterio de desempeño*" son la orientación general, los tipos de planificación son: macrocurricular y mesocurricular, su definición es crucial para todo sistema educativo, su responsabilidad corresponde a las autoridades que ejercen la rectoría y es allí donde el sistema educativo se pone a prueba; la tarea del docente es operativo constituye el soporte humano y técnico preciso para el éxito estudiantil.

En los niveles de conocimiento en la sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, se consiguen como resultados los siguientes datos: 100% orienta el aprendizaje en función de los conocimientos; 100% emplea los principios didácticos de la disciplina; 100% fundamenta su práctica docente; 98% realiza procesos de investigación educativa; 100% utiliza los elementos de la estructura curricular; 100% planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional; 100% elabora el plan de clase según PAA; 100% relaciona en la planificación de clases los elementos; 100% incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje y 100% selecciona y diseña recursos didácticos.

Los docentes relacionan todos los elementos del currículo para poder llevar a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje, debido a que consideran las destrezas con criterios de desempeño, ejes transversales para valorar y respetar la diversidad, la realidad del estudiante, métodos que permiten que el estudiante sea el actor de su propio aprendizaje y pueda desenvolverse en la vida cotidiana.

Los docentes deben optar por nuevas maneras de concretar el aprendizaje de los estudiantes, teniendo mucha preocupación por el desarrollo de la condición humana, considerando que cada uno de ellos tiene necesidades, intereses y características particulares.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.

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

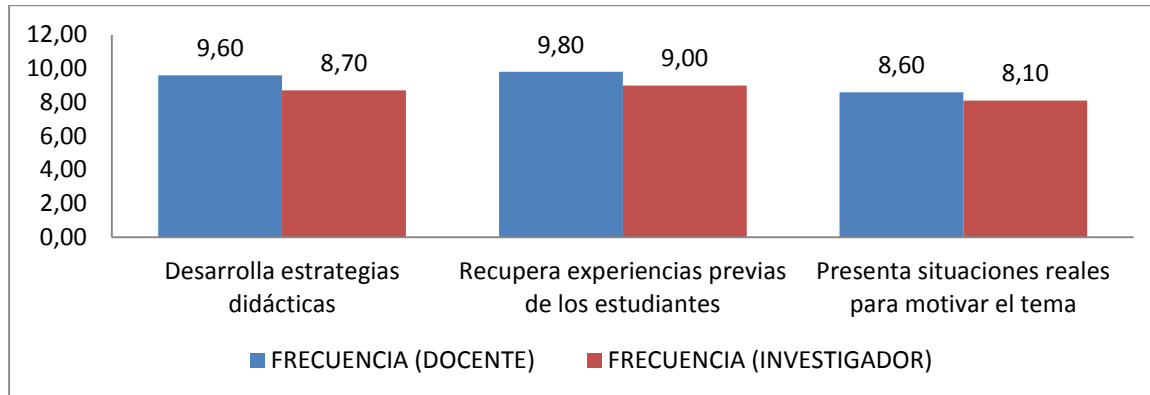
INICIO

Tabla 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9.60	8.70	96%	87%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9.80	9.00	98%	90%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8.60	8.10	86%	81%
TOTAL		28.00	25.80		
PROMEDIO		9.33	8.60	93%	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

Figura 10. 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.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

Según García, Hernández, Santos y Fabila (2009), la gestión de aprendizaje implica: tipo de aprendizaje que requieren los alumnos dados sus conocimientos y experiencias previas.

En el ámbito de la gestión del aprendizaje en la sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje: Inicio, según la percepción docente se obtienen los siguientes resultados: 96% desarrolla estrategias didácticas, 98% recupera experiencias previas de los estudiantes y 86% presenta situaciones reales para motivar el tema.

Según la percepción del investigador se alcanzan los siguientes porcentajes: 87% desarrolla estrategias didácticas, 90% recupera experiencias previas de los estudiantes y 81% presenta situaciones reales para motivar el tema.

En la institución para que el estudiante no pierda el interés por el aprendizaje toman en cuenta las experiencias previas identificando de dónde partir y no dejar aislado un conocimiento que luego no sabrá cómo aplicarlo. De acuerdo a la observación falta considerar las situaciones reales del estudiante, es decir el medio en el que se encuentra.

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

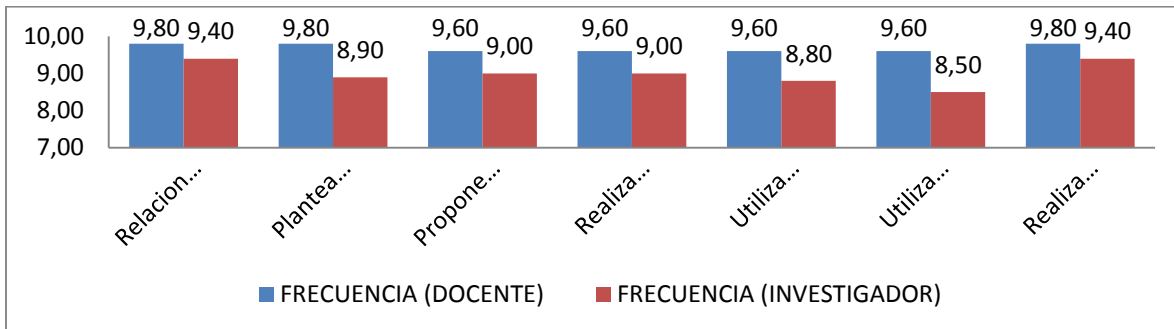
DESARROLLO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9.80	9.40	98%	94%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9.80	8.90	98%	89%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9.60	9.00	96%	90%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9.60	9.00	96%	90%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9.60	8.80	96%	88%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9.60	8.50	96%	85%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9.80	9.40	98%	94%
	TOTAL	67.80	63.00		
	PROMEDIO	9.69	9.00	97%	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

Antonio José Moreno Guerrero et al. (2009) “Gestionar conocimiento significa desarrollar la capacidad de tamizar grandes cantidades de información de mercado y tecnologías a fin de encontrar o crear conocimientos que conduzcan a nuevos productos o servicios” (C. Lazcano)

En el ámbito de la gestión del aprendizaje en la sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje: Desarrollo, según la percepción del docente se obtienen los siguientes resultados: 98% relaciona el tema con la realidad, 98% plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, 96% propone actividades alternativas metodológicas, 96% realiza actividades para organizar, sistematizar, 96% utiliza estrategias metodológicas, 96% utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje y 98% realiza actividades para la aplicación del conocimiento.

Según la percepción del investigador se obtienen los siguientes resultados: 94% relaciona el tema con la realidad, 89% plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, 90% propone actividades alternativas metodológicas, 90% realiza actividades para organizar, sistematizar, 88% utiliza estrategias metodológicas, 85% utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje y 94% realiza actividades para la aplicación del conocimiento.

Con estos datos obtenidos se puede considerar que dentro del proceso de aprendizaje se realiza actividades dinámicas, activas, que permiten la participación de los estudiantes, para que sean ellos quienes construyen su aprendizaje y logren la confianza en sí mismos en el cumplimiento de sus metas. Depende el tema de clase se ocupa los espacios del medio, donde se observa una participación estudiantil con respeto hacia la naturaleza.

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

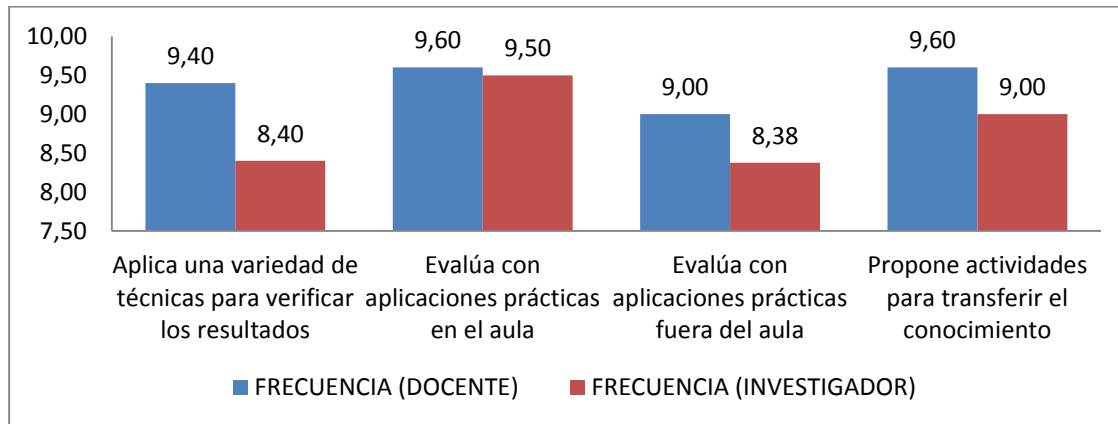
EVALUACIÓN

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.40	8.40	94%	84%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9.60	9.50	96%	95%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9.00	8.38	90%	84%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9.60	9.00	96%	90%
	TOTAL	37.60	35.28		
	PROMEDIO	9.40	8.82	94%	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

Según García, Hernández, Santos y Fabila (2009), la gestión de aprendizaje implica: formas de evaluación del aprendizaje, es decir, qué estrategias se utilizan para identificar los conocimientos adquiridos por los alumnos.

Referente ámbito de la gestión del aprendizaje en la sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje: Evaluación, según la percepción del docente se alcanzan los siguientes resultados: 94% aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, 96% evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, 90% evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula y 96% propone actividades para transferir el conocimiento.

El investigador según su percepción da a conocer que: 84% aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, 95% evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, 84% evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula y 90% propone actividades para transferir el conocimiento.

La mayoría de los docentes consideran diversas estrategias para evaluar, como juegos de respuestas, listas de cotejos, organizadores gráficos, y otros, donde pueden visualizar claramente si los niños lograron alcanzar un aprendizaje efectivo o se tiene que realizar una retroalimentación. Un aspecto que se tiene que trabajar con más énfasis es la aplicación fuera del aula para que sea el estudiante quien se desenvuelva en su medio.

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

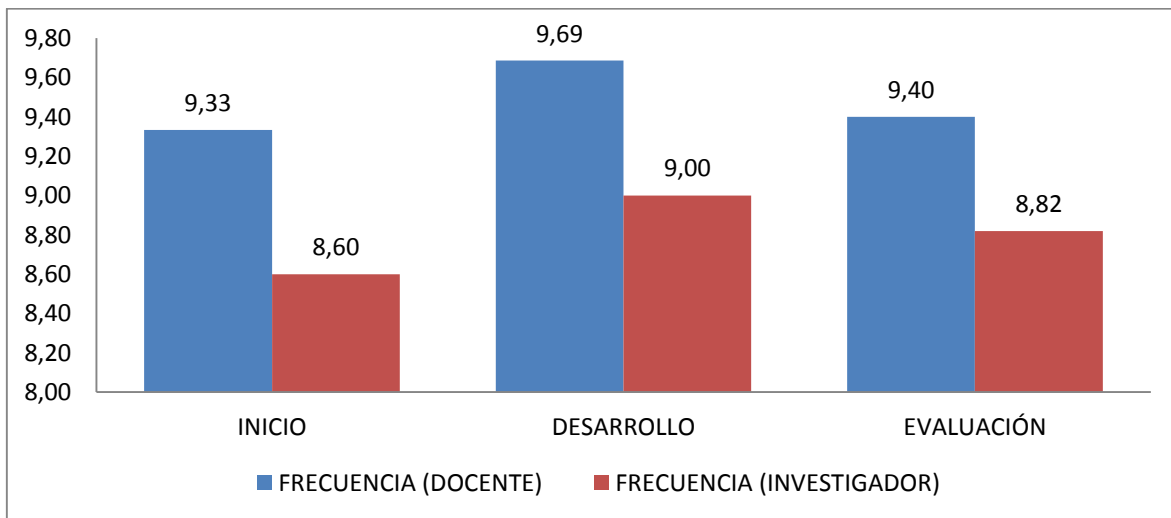
VISIÓN GLOBAL

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9.33	8.60	93%	86%
3.12	DESARROLLO	9.69	9.00	97%	90%
3.13	EVALUACIÓN	9.40	8.82	94%	88%
	TOTAL	28.42	26.42		
	PROMEDIO	9.47	8.81	95%	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

La LOEI en su artículo 11 indica que se debe elaborar la malla curricular y adaptarla a las necesidades de los estudiantes.

Realizando una visión global del ámbito de la gestión del aprendizaje en la sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, se obtienen los siguientes porcentajes según la percepción docente: 93% en la fase inicio, el 97% en el desarrollo y el 94% en la evaluación.

De acuerdo a la percepción del investigador se obtienen los siguientes porcentajes: 86% en inicia, 90% en el desarrollo y el 88% en la evaluación.

Con estos resultados se puede mencionar que el hecho educativo es una gran labor por lo que se necesita de una verdadera vocación para cumplir con lo que se plantea. En las horas clase que se ejecutan, para alcanzar un nuevo conocimiento se debe tomar en cuenta el desarrollo correcto de las fases y las adaptaciones que se deben hacer, es decir, en esta Unidad Educativa se observó que falta reforzar en la fase de inicio.

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.

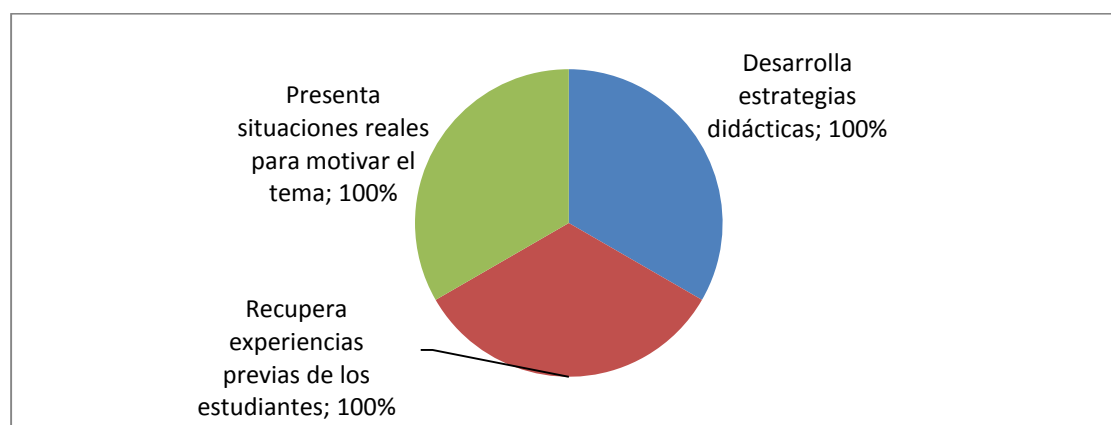
INICIO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	10.00	100%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10.00	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10.00	100%
	TOTAL	30.00	
	PROMEDIO	10.00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

Soubal, S. (2014) le llama gestión del aprendizaje a la gestión de las instituciones escolares encaminadas específicamente a la conformación y re configuración constante del cerebro de los estudiantes, con vistas a lograr cambios.

En el nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje en la sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, en la fase inicio, desde la percepción docente se consiguen los siguientes resultados: 100% desarrolla estrategias didácticas, 100% recupera experiencias previas de los estudiantes y 100% presenta situaciones reales para motivar el tema.

Todos los docentes dan importancia al desarrollo de la fase inicio en donde se explora los conocimientos previos con los que llega el estudiante a la escuela, de igual manera aplican estrategias didácticas para el desarrollo de destrezas y presenta situaciones reales para comprobar el logro de los desempeños auténticos cumpliendo así todas las etapas dentro de una hora clase, para el logro de los objetivos y así formar personas quienes brindarán un gran aporte a la sociedad.

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

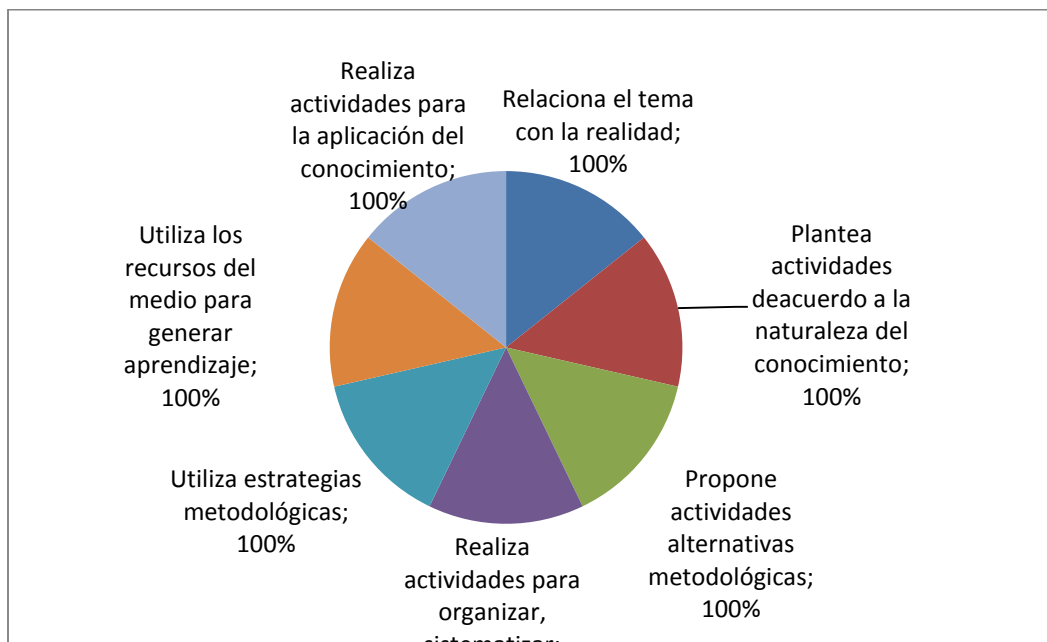
Tabla 15. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10.00	100%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10.00	100%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	10.00	100%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10.00	100%

3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	10.00	100%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	10.00	100%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10.00	100%
	TOTAL	70.00	
	PROMEDIO	10.00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

Mockus, Hernández, Cranes, Charum y Castro (1997) Desempeño autentico implica saber, saber hacer en la vida, saber ser, saber emprender, todo ello en equipo, dentro de una comunidad y con la necesaria interrelación.

Los datos obtenidos en el nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje en la sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, en la fase desarrollo, desde la percepción docente son los siguientes: 100% relaciona el tema con la realidad, 100% plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, 100% propone actividades alternativas metodológicas, 100% realiza actividades para organizar, sistematizar, 100% utiliza estrategias metodológicas, 100% utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje y 100% realiza actividades para la aplicación del conocimiento.

Es de gran importancia el desarrollo de destrezas en el proceso de enseñanza aprendizaje, para que el estudiante obtenga desempeños auténticos y sea él quien descubra el nuevo conocimiento, el mismo que lo aplicará en su vida cuando sea necesario.

Se debe potenciar la formación de la escuela en la vida con personas que estén preparados para aprender por sí solos en el contexto social, de ahí la importancia de la fase de desarrollo, que permitirá que los estudiantes aprendan a construir de manera independiente.

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

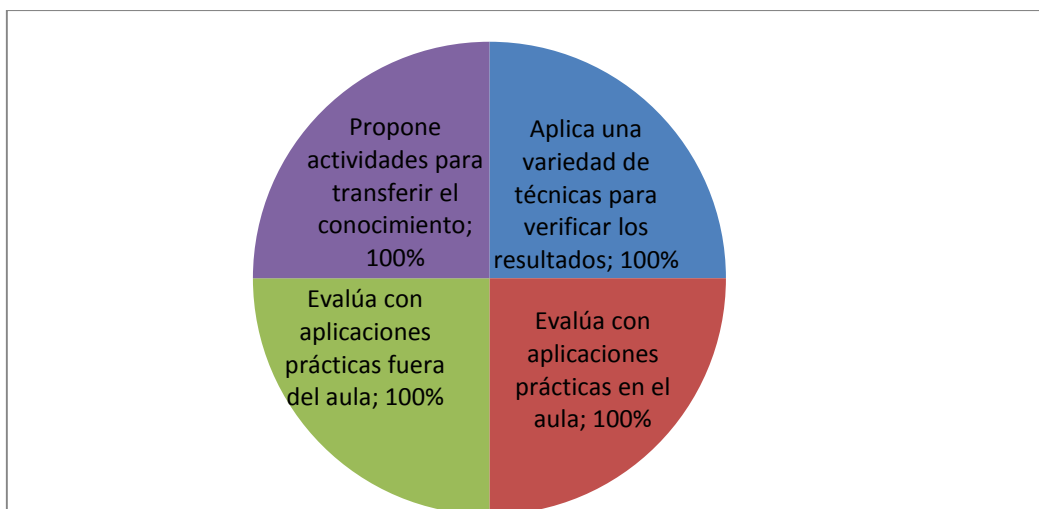
EVALUACIÓN

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	10.00	100%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10.00	100%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	10.00	100%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	10.00	100%
	TOTAL	40.00	
	PROMEDIO	10.00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

Emery (2001) citado por Montenegro, I. (2007) Una evaluación rigurosa durante la formación inicial y al final de ella, la cual se compone de una evaluación práctica y una prueba escrita. Los status del profesor calificado comprenden 4 áreas: conocimiento y comprensión, planificación, enseñanza y manejo del aula, monitoreo y evaluación.

Según la percepción docente, se obtienen: 100% aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, 100% evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, 100% evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula y 100% propone actividades para transferir el conocimiento.

El nuevo sistema de evaluación no solo monitorea los aprendizajes de los estudiantes, sino también los desempeños profesionales de docentes y directivos, para identificar y corregir problemáticas.

Sin la evaluación no se completa el proceso de aprendizaje, porque gracias a ella conocemos los logros o dificultades en los estudiantes, para poder retomar conocimientos que se reforzarán para lograr la calidad educativa, por ellos se realizó la investigación en el nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje, en la sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, en la fase evaluación, obteniendo los siguientes resultados

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.

VISION GLOBAL

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	10.00	100%
3.12	DESARROLLO	10.00	100%
3.13	EVALUACIÓN	10.00	100%
	TOTAL	30.00	
	PROMEDIO	10.00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

Figura 17. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

Mckinsey, (2007, p. 19) menciona que el docente debe preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática.

La visión global que se obtiene en el nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje, en la sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, de acuerdo a la percepción docente, es la siguiente: 100% en inicio, 100% en desarrollo y 100% en evaluación, observando con claridad que los docentes cumplen a cabalidad con todos estos aspectos.

En las horas clases el docente no debe olvidar que lo más importante es la formación de los estudiantes para la vida, por lo que debe dar la debida importancia a las fases de inicio, desarrollo y evaluación, que al ser ejecutadas correctamente permite el cumplimiento del desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño.

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.

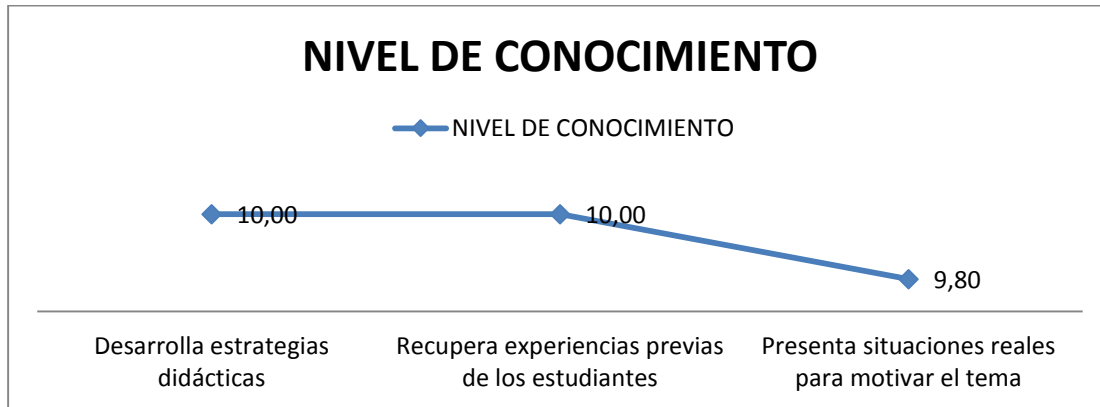
INICIO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	10.00	100%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10.00	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9.80	98%
	TOTAL	29.80	
	PROMEDIO	9.93	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

Un excelente profesor tiene influencia sobre el aprendizaje de todos sus estudiantes, independientes del nivel de heterogeneidad de su clase (Wright et al, 1997 citado en Manzano, 2001).

El nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, en la fase inicio, se da a conocer a continuación: 100% desarrolla estrategias didácticas, 100% recupera experiencias previas de los estudiantes y 98% presenta situaciones reales para motivar el tema.

Del profesor depende cuanto aprendió el estudiante, porque es él quien tiene que estar actualizado y preparado para llegar a los estudiantes, haciendo que despierten su interés por los conocimientos nuevos, por lo que no puede dejar de lado las etapas que debe seguir dentro de las horas clase. La fase inicial permite conocer experiencias previas y realizar una conexión entre el conocimiento ya adquirido con el nuevo conocimiento, sin esto lo que el estudiante aprendería no tendría significado.

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

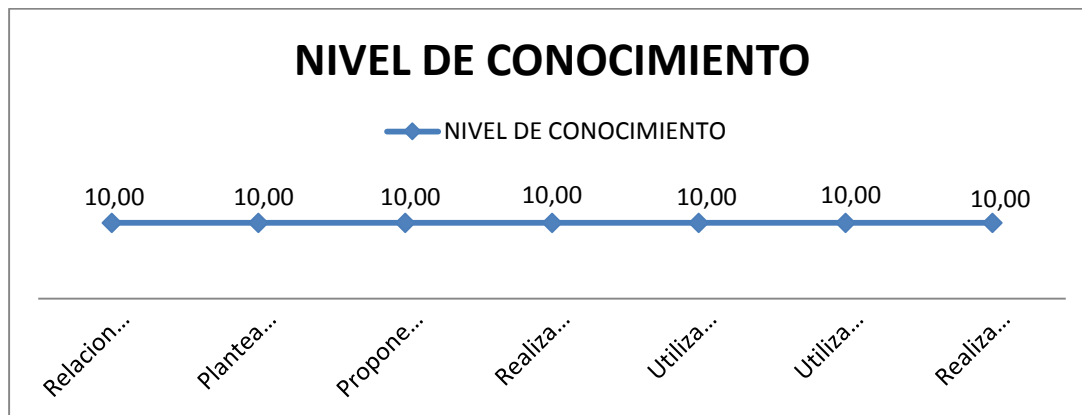
DESARROLLO

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10.00	100%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10.00	100%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	10.00	100%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10.00	100%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	10.00	100%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	10.00	100%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10.00	100%
	TOTAL	70.00	
	PROMEDIO	10.00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

Soubal, S (2004). Se ha definido la gestión escolar como, el conjunto de acciones que se conciben conscientemente y se ejecutan con vistas al cumplimiento de objetivos que dicen relación con la formación integral de las personas para que puedan insertarse en la sociedad eficientemente.

El nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, en la fase del desarrollo, se escriben a continuación: 100% relaciona el tema con la realidad, 100% plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, 100% propone actividades alternativas metodológicas, 100% realiza actividades para organizar, sistematizar, 100% utiliza estrategias metodológicas, 100% utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje y 100% realiza actividades para la aplicación del conocimiento.

En el proceso se requiere de maestros capaces de asumir su rol con nuevas perspectivas, que consideren a los estudiantes como los ejes centrales del proceso de aprendizaje. Para no fracasar en el proceso de educativo es importante el nivel de conocimiento sobre el proceso de enseñanza aprendizaje y su ejecución, en cada una de sus fases, puesto que si se falla en una de ellas se falla en todo el proceso. La fase del desarrollo se debe tener claramente cómo se debe trabajar para que el docente permita que sea el estudiante quien construya un aprendizaje significativo.

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.

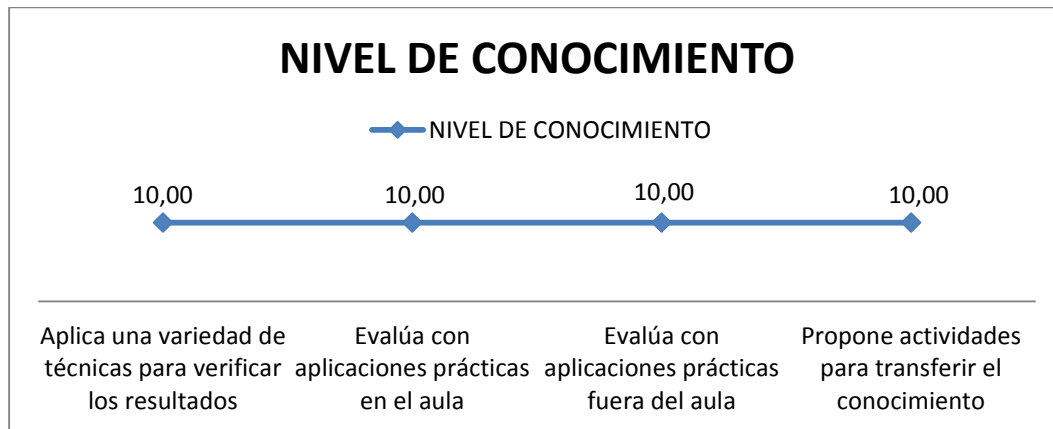
EVALUACIÓN

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	10.00	100%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10.00	100%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	10.00	100%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	10.00	100%
TOTAL		40.00	
PROMEDIO		10.00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

Según García, Hernández, Santos y Fabila (2009), la gestión de aprendizaje implica: formas de evaluación del aprendizaje.

Con los datos obtenidos luego de la investigación a los docentes el nivel de conocimiento en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, en la fase de la evaluación, son los que se apuntan a continuación: 100% aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, 100% evalúa con aplicaciones, prácticas en el aula, 100% evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula y 100% propone actividades para transferir el conocimiento.

Todo proceso educativo debe concluir con la evaluación, para conocer el nivel de conocimiento de los estudiantes luego de la construcción de un aprendizaje. Es muy importante que el docente tenga un claro conocimiento sobre las estrategias para evaluar, de modo que el estudiante responda y no se sienta inseguro de contestar.

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.

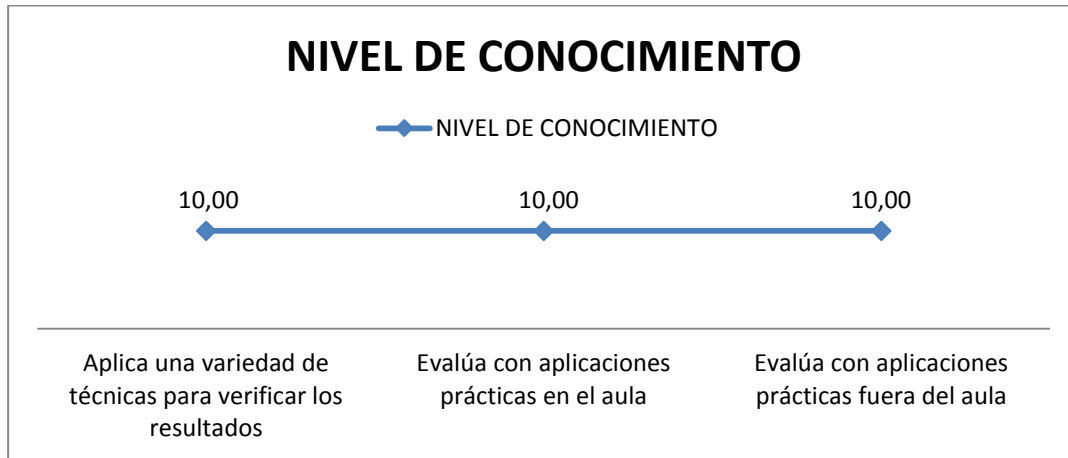
VISIÓN GLOBAL

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	10.00	100%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10.00	100%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	10.00	100%
	TOTAL	30.00	
	PROMEDIO	10.00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

Según lo señala el Ministerio de educación (2010), la formación inicial del docente, en el Ecuador, se encuentra orientada al fortalecimiento de su rol profesional, de manera que sea capaz de adaptarse a los requerimientos de la sociedad actual.

La visión global que se obtuvo en el nivel de conocimiento en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, son los siguientes: 100% aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, 100% evalúa con aplicaciones prácticas en el aula y 100% evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.

Para poder cumplir con la labor educativa todo docente debe tener conocimiento claro del proceso de ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, porque si por lo contrario no lo conoce no está cumpliendo con dicha labor, es por esto que como educador debe estar en constante actualización, y así romper paradigmas tradicionales.

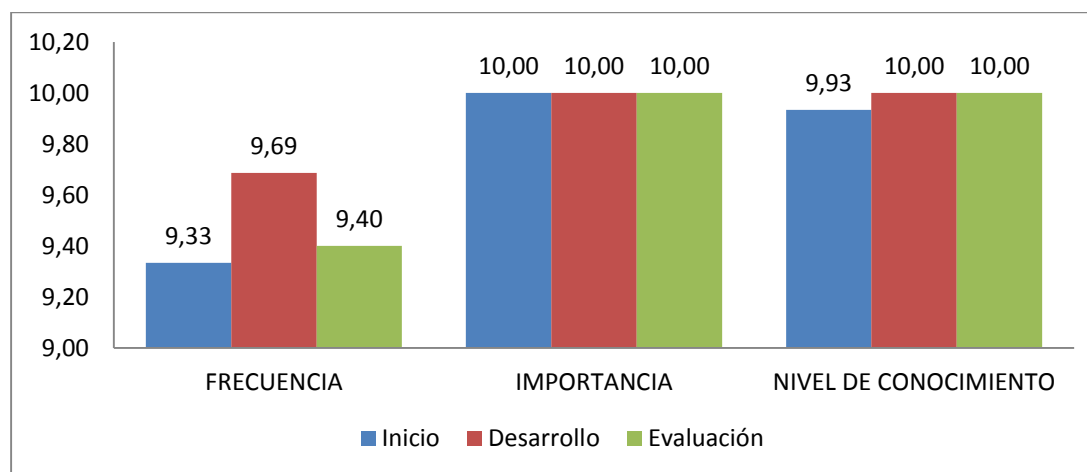
3.3.2.13. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9.33	10.00	9.93
Desarrollo	9.69	10.00	10.00
Evaluación	9.40	10.00	10.00

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

Se ha definido a la gestión escolar como el conjunto de acciones conscientes, que se ejecutan con vista al cumplimiento de objetivos que se relacionan con la formación integral de las personas. Soubal S (2004).

Los resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje, en la sección de ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, los docentes alcanzan:

En la fase inicio, una frecuencia de 9.33, un nivel de importancia de 10 y un nivel de conocimiento de 9.93.

En la fase del desarrollo del aprendizaje, una frecuencia de 9.69, un nivel de importancia de 10 y un nivel de conocimiento de 10.

En la fase de la evaluación, una frecuencia de 9.40, un nivel de importancia de 10 y un nivel de conocimiento de 10.

Con estos datos se observa que los docentes tienen un alto nivel de conocimiento y de importancia sobre el proceso de enseñanza aprendizaje, pero en el nivel de frecuencia se visualiza que no todos cumplen con el proceso, estableciendo que se debe mejorar en la aplicación de estrategias para el aprendizaje y lograr una educación de calidad y calidez.

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

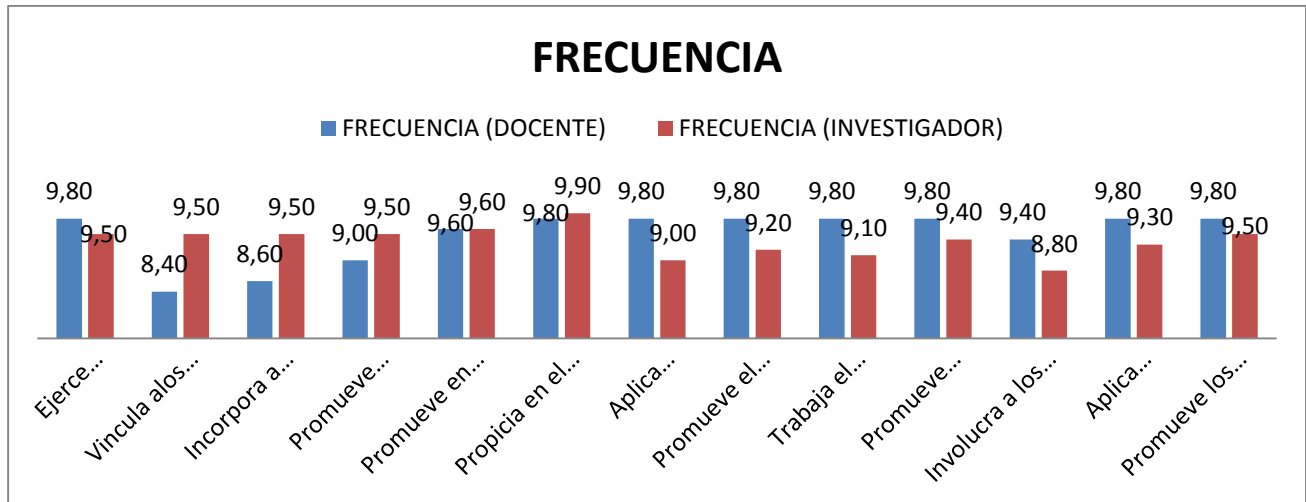
3.4.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Tabla 23. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9.80	9.50	98%	95%
4.2	Vincula a los actores educativos	8.40	9.50	84%	95%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8.60	9.50	86%	95%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9.00	9.50	90%	95%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9.60	9.60	96%	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9.80	9.90	98%	99%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9.80	9.00	98%	90%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9.80	9.20	98%	92%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9.80	9.10	98%	91%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9.80	9.40	98%	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9.40	8.80	94%	88%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9.80	9.30	98%	93%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9.80	9.50	98%	95%
TOTAL		123.40	121.80		
PROMEDIO		9.49	9.37	95%	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

Figura 23. Niveles de 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 aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

Andrade, L., Iriarte, M., Herrera, M., (2013), manifiestan que el ámbito del liderazgo y la comunicación promueve en los estudiantes el interés y la participación en actividades cooperativas.

Los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente que se obtuvieron luego de la investigación es: 98% ejerce liderazgo democrático, 84% vincula a los actores educativos, 86% incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, 90% promueve acciones orientadas al servicio, 96% promueve en los estudiantes el interés, 98% propicia en el aula la amistad, 98% aplica estrategias para atender las necesidades, 98% promueve el cumplimiento de las actividades, 98% trabaja el orden y la organización en las actividades, 98% promueve acuerdos para la convivencia armónica, 94% involucra a los estudiantes en la planeación, 98% aplica estrategias cooperativas y 98% promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos.

Los niveles de frecuencia de acuerdo a la observación del investigador son: 95% ejerce liderazgo democrático, 95% vincula a los actores educativos, 95% incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, 95% promueve acciones orientadas al servicio, 96% promueve en los estudiantes el interés, 99% propicia en el aula la amistad, 90% aplica estrategias para atender las necesidades, 92% promueve el cumplimiento de las actividades, 91% trabaja el orden y la organización en las actividades, 94% promueve acuerdos para la convivencia armónica, 88% involucra a los estudiantes en la planeación, 93% aplica estrategias cooperativas y 95% promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos.

Con estos resultados se puede observar que los docentes llevan a una buena vinculación a los actores educativos, por lo que se mantiene un buen ambiente de trabajo donde todos se involucran y cooperan en el proceso educativo con la finalidad de lograr calidad y calidez en la educación.

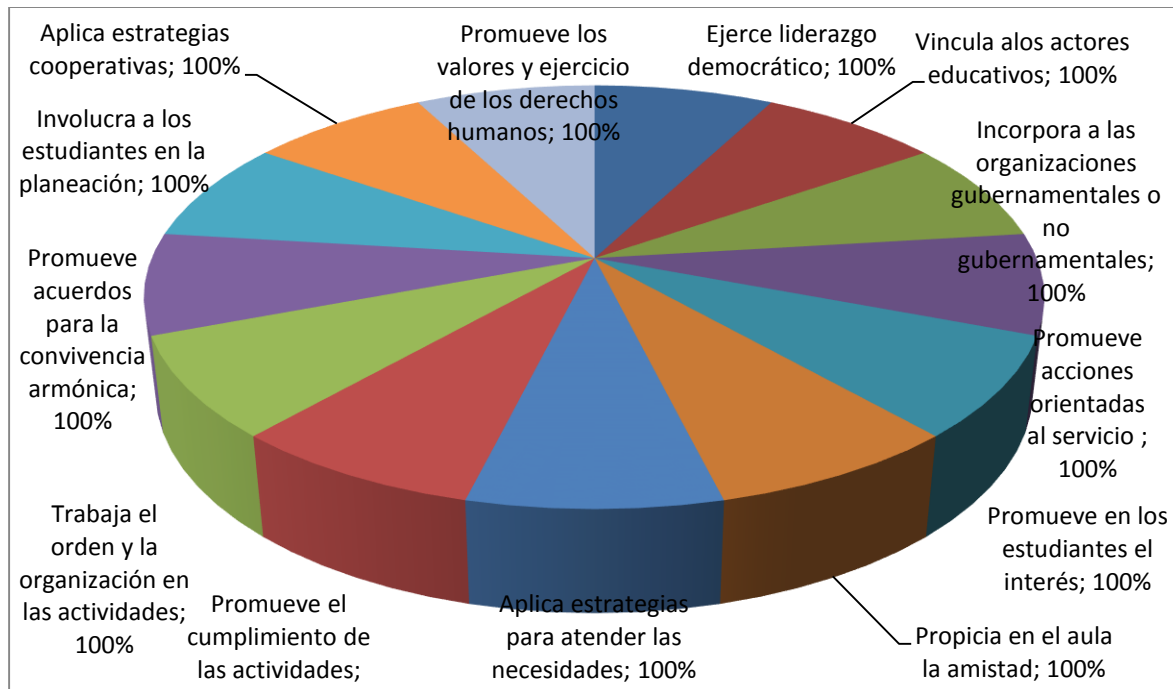
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Tabla 24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	10.00	100%
4.2	Vincula a los actores educativos	10.00	100%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	10.00	100%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	10.00	100%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10.00	100%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10.00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10.00	100%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10.00	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10.00	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10.00	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	10.00	100%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10.00	100%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10.00	100%
	TOTAL	130.00	
	PROMEDIO	10.00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

Figura 24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

Andrade, L., Iriarte, M., Herrera, M., (2013), manifiestan que el ámbito del liderazgo y la comunicación se debe ejercer un liderazgo democrático y generar altas expectativas en el aula.

En el ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, los docentes dan los siguientes niveles de importancia, a cada aspecto: 100% ejerce liderazgo democrático, 100% vincula a los actores educativos, 100% incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, 100% promueve acciones orientadas al servicio, 100% promueve en los estudiantes el interés, 100% propicia en el aula la amistad, 100% aplica estrategias para atender las necesidades, 100% promueve el cumplimiento de las actividades, 100% trabaja el orden y la organización en las actividades, 100% promueve acuerdos para la convivencia armónica, 100% involucra a los estudiantes en la planeación, 100% aplica estrategias cooperativas y 100% promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos.

Todos los docentes dan gran importancia a la gestión de liderazgo y la comunicación, para una excelente convivencia dentro del aula, en un ambiente de igualdad y confianza, donde los estudiantes puedan desenvolverse con libertad y responsabilidad.

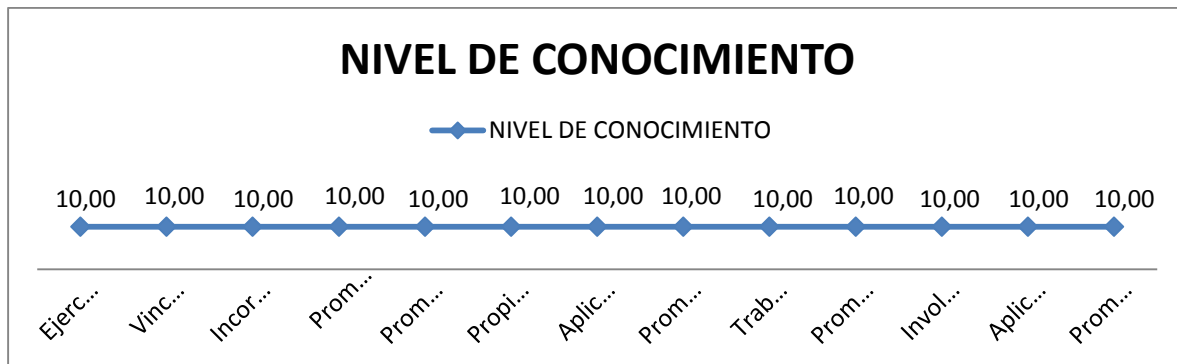
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	10.00	100%
4.2	Vincula a los actores educativos	10.00	100%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	10.00	100%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	10.00	100%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10.00	100%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10.00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10.00	100%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10.00	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10.00	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10.00	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	10.00	100%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10.00	100%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10.00	100%
	TOTAL	130.00	
	PROMEDIO	10.00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

Figura 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

En el ámbito del liderazgo y la comunicación Andrade, L., Iriarte, M., Herrera, M., (2013), manifiestan que el docente puede aplicar estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.

El nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente, en la Unidad Educativa Justo Andrade Abad, es: 100% ejerce liderazgo democrático, 100% vincula a los actores educativos, 100% incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, 100% promueve acciones orientadas al servicio, 100% promueve en los estudiantes el interés, 100% propicia en el aula la amistad, 100% aplica estrategias para atender las necesidades, 100% promueve el cumplimiento de las actividades, 100% trabaja el orden y la organización en las actividades, 100% promueve acuerdos para la convivencia armónica, 100% involucra a los estudiantes en la planeación y 100% aplica estrategias cooperativas, 100% promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos.

Con esto se puede visualizar que los docentes tienen conocimiento total de lo que significa la gestión del liderazgo y la comunicación, así lo pueden aplicar dentro del ámbito educativo a fin de que todos los estudiantes logren satisfacer sus necesidades.

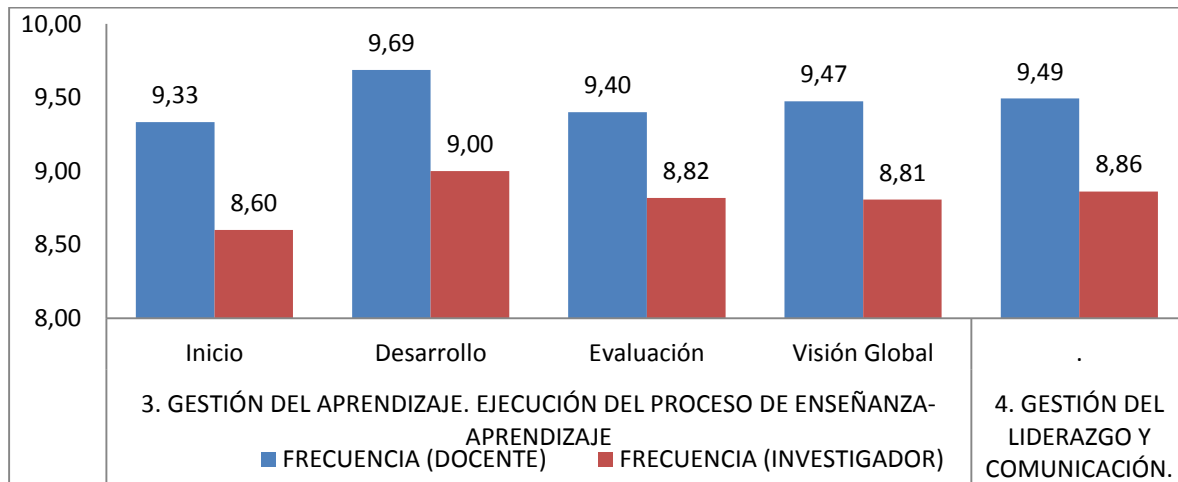
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

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

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9.33	8.60
	Desarrollo	9.69	9.00
	Evaluación	9.40	8.82
	Visión Global	9.47	8.81
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	.	9.49	8.86

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

En los fines y objetivos de la política educativa, artículo 11 se menciona que se debe asegurar una educación de calidad con igualdad de oportunidades y posibilidades.

Andrade, L., Iriarte, M., Herrera, M., (2013), expresan que el ámbito del liderazgo y la comunicación propicia la amistad y ayuda entre estudiantes, promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula y promueve acuerdos para la convivencia armónica.

Al establecer una comparación entre el cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes, se puede considerar que en la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, se obtienen los siguientes resultados:

En la sección Inicio, en la frecuencia del docente se alcanza 9.33 y en la frecuencia del investigador se obtiene 8.60; en cuanto al desarrollo, la frecuencia del docente es de 9.69 y la frecuencia del investigador es de 9.00; en la evaluación, la frecuencia del docente es de 9.40 y la frecuencia del investigador es de 8.82; en la visión global, se obtiene como frecuencia docente 9.47 y del investigador 8.81; en el ámbito gestión de liderazgo y comunicación, se logra una frecuencia del docente de 9.49 y del investigador de 8.86.

Al mencionar calidad educativa, quiere decir que se va a cumplir con todos los estándares de educación para alcanzar los objetivos planteados, pero al no cumplir correctamente con el proceso de enseñanza aprendizaje como lo podemos observar en los resultados anteriores en la fase inicio, no estamos cumpliendo con las exigencias del ámbito educativo y más que eso no estamos aportando a las demandas de nuestra sociedad impidiendo su desarrollo.

En cuanto a la gestión de liderazgo y la comunicación, se observa que no se vincula correctamente a los actores educativos, lo que en el proceso de aprendizaje es posible impida una convivencia armónica dentro del aula.

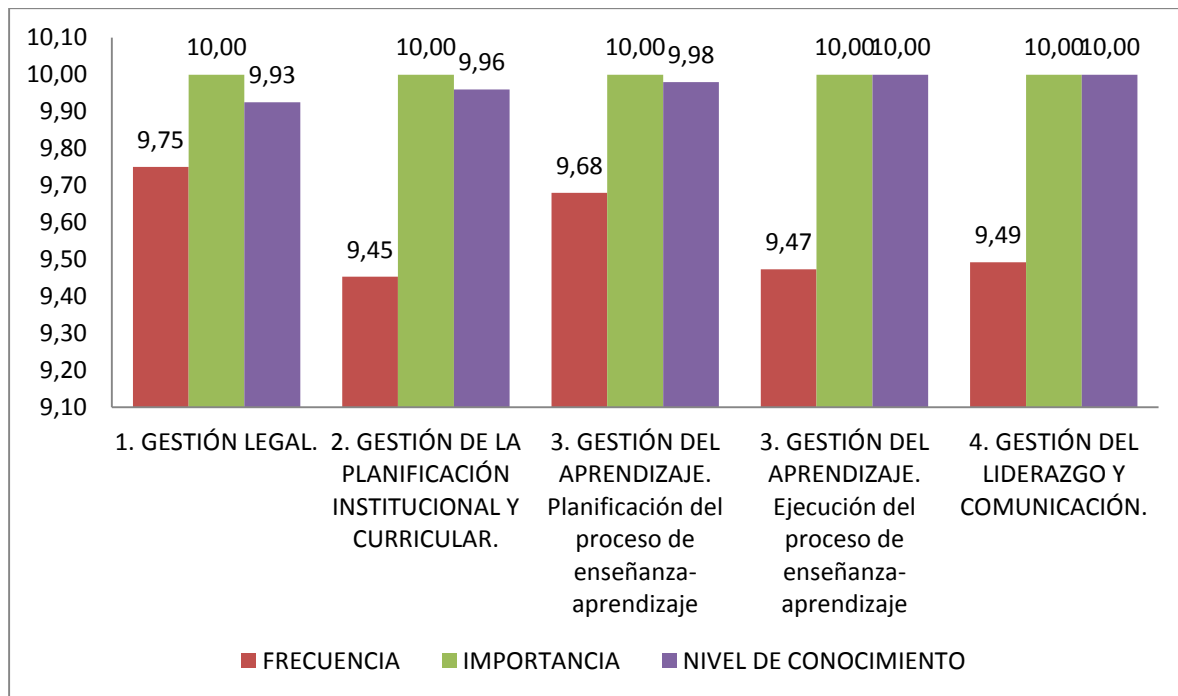
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 27. Resultados del análisis global del desempeño docente.

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9.75	10.00	9.93
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9.45	10.00	9.96
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9.68	10.00	9.98
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9.47	10.00	10.00
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9.49	10.00	10.00

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad

Figura 27. Resultados del análisis global del desempeño docente.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa de Educación Inicial y Educación General Básica Justo Andrade Abad.

La gestión educativa es definida como el “proceso mediante el cual el docente determina las acciones a seguir según los objetivos propuestos a través de estrategias que permiten la orientación y el fortalecimiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje”. (Andrade, L., Iriarte, M., Herrera, M., 2013, p. 16).

Los resultados obtenidos en el análisis global del desempeño docente se alcanzan los siguientes porcentajes:

En la gestión legal se logra: 9.75 en la frecuencia, 10 en el nivel de importancia y 9.93 en el nivel de conocimiento.

En la gestión de la planificación institucional y curricular se obtiene: 9.45 en frecuencia, 10 en la importancia y 9.96 en el nivel de conocimiento.

En la gestión del aprendizaje, referido a la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje se consigue: 9.68 en la frecuencia, 10 en la importancia y 9.98 en el nivel de conocimiento.

En la gestión del liderazgo y comunicación se obtiene: 9.49 en la frecuencia, 10 en la importancia que dan los docentes a este aspecto y 10 en el nivel de conocimiento.

Con estos resultados se puede observar claramente que los docentes de esta unidad educativa tienen un alto nivel en los diferentes ámbitos de la gestión, desempeñando correctamente su labor docente, que permite una educación de excelencia.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1.CONCLUSIONES:

Luego de la investigación realizada se ha planteado las siguientes conclusiones:

- En el desempeño docente en cuanto al ámbito de la gestión legal se observa que se basan en el cumplimiento estricto de las normas y reglamentos dictados por el Ministerio de Educación Ecuatoriana, demostrando poco interés en adaptarse a las realidades de los estudiantes, perjudicando el proceso de enseñanza aprendizaje, a pesar de que tratan de ejecutar dinámicamente las hora clases con actividades lúdicas.
- Los docentes, en el ámbito de la gestión del aprendizaje, al tener falencias en la planificación, demuestran a través de los estudiantes, que no logran el desarrollo de destrezas que les permita la consecución de los aprendizajes auténticos, se observa que tienen el deseo de desempeñar su trabajo, pero la falta de actualización no contribuye al cumplimiento de los objetivos y con las exigencias que demanda la educación.
- En el desempeño docente en el ámbito de la gestión de liderazgo y comunicación, se observa que los maestros tienen un alto nivel de conocimiento sobre los aspectos que se deben considerar, interviniendo con el don de líder para ejecutar trabajos dentro y fuera de clase y para fomentar la convivencia armónica entre todos los miembros de la comunidad educativa y lograr que el estudiante desarrolle sus destrezas en un ambiente de respeto y autonomía.
- Los docentes, en el ámbito de la gestión de planificación; conocen, realizan y ponen en práctica los documentos curriculares, sin embargo un alto porcentaje lo ha desaprendido y se evidencia en la dificultad de elaborar sus planificaciones como lo dispone el nuevo referente curricular, además existen profesores que no se involucran en la elaboración del Plan Operativo Anual, PCI, CÓDIGO DE CONVIVENCIA por lo que no consideran las dificultades de los estudiantes dentro de las horas clase ya que vienen realizando un aprendizaje inconcluso que no alcanza el cumplimiento efectivo de objetivos y metas planteadas.

4.2. RECOMENDACIONES:

Luego de haber redactado la conclusiones se plantea las siguientes recomendaciones, que favorecerán el mejoramiento del proceso educativo de la Institución Educativa “Justo Andrade Abad”.

- En cuanto al ámbito legal, es importante regirse a los reglamentos y normas dictadas por el Ministerio de Educación, los mismos que brindan la orientación necesaria para el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje, pero que deben estar también adaptados a la realidad del estudiante, por lo que se sugiere no se considere a los reglamentos como camisa de fuerza y se planifique capacitaciones que permitan enriquecerse en la práctica pedagógica y mejorar el desempeño docente.
- En el ámbito de la gestión del aprendizaje, las equivocaciones en la planificación, se superarán cuando la predisposición de los docentes se concrete en el momento en el que compartan conocimientos y experiencias entre colegas dentro de la institución, a través de talleres que se organizarán a la brevedad del caso; además se complementarán cuando aprovechen los cursos de actualización curricular que imparte el Ministerio de Educación, para que todos los docentes estén involucrados totalmente en la labor docente.
- En el desempeño docente en el ámbito de la gestión de liderazgo y comunicación, se sugiere cimentar los aciertos de los docentes para que continúen desarrollando su labor frente a la comunidad educativa dentro y fuera de clase y, de ser requerido, implementar nuevas estrategias para comprometerles a su colaboración y apoyo y así se mantenga la convivencia armónica entre todos los miembros para garantizar un completo aprendizaje de sus representados.
- En el ámbito de la gestión de planificación, considerar las dificultades de los docentes en cuanto se refiere a la elaboración de los instrumentos curriculares para programar talleres de actualización como lo dispone el nuevo referente curricular y se capacite a los docentes en la elaboración de dichos instrumentos como son: Plan Operativo Anual, Plan Curricular Anual, Programación por Bloque Curricular y Plan de clase, tomando en cuenta la realidad del lugar donde desarrolla su trabajo, para que se convierta en una labor educativa de calidad con calidez como se manifiesta en los principios de la educación de la LOEI estos

talleres se llevarán a la práctica mediante la aplicación de la propuesta con lo cual cumpliremos el objetivo de solucionar el problema identificado.

BIBLIOGRAFÍA

Andrade, L., Iriarte, M., Herrera, M., (2013) Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio en centros educativos del Ecuador, Guía Didáctica. Editorial EDILOJA, Loja – Ecuador.

Bermeo, L. (2012) Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato, de la unidad educativa Las Pencas, de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, periodo 2012-2013. Tesis de Maestría.

Chabolla, (2001) Gestión Educativa.

Chiroque, (2006). Evaluación del desempeño docente.

Gómez, V. (2012) Gestión del Liderazgo y Valores en la Administración de la Escuela Fiscal Carlos Terán Zenteno, de la parroquia Cumbe, cantón Cuenca, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011 – 2012. Tesis de Maestría.

Navarro, J. C. (2002). “QUIENES SON LOS MAESTROS”

Sarmiento, E., Llivichuzca, F. (2010) Estudio sobre las familias migrantes y la incidencia en las relaciones escolares y familiares de los hijos, realizado en el sexto y séptimo año de educación básica del centro educativo Liceo Americano Católico de la ciudad de Cuenca, perteneciente al cantón cuenca, provincia del Azuay durante el año lectivo 2009-2010. Tesis de Licenciatura

Tejada, J. (2009). Revista de curriculum y formación del profesorado. Vol 3, N°2 (Competencia Docente). Grupo CIFO. Universidad Autónoma de Barcelona

Cámere, E. (s.f).La relación profesor alumno en el aula. Recuperado el 11 de agosto de 2014 de

www.entreeducadores.com/2009/08/01/la-relacion-profesor-alumno-en-el-aula/

Castañeda (s.f.) Tipos de estrategias, Recuperado de

www.virtual.unal.edu.co/cursos/sedes/manizales/4010014/Contenidos/Capitulo5/Pages/5.3/53Tupos_estrategias.htm

Chiavenato. (2000). Factores que determinan el clima organizacional Recuperado el 14 de agosto de 2014 de

www.monografias.com/trabajos44/clima-laboral/clima-laboral2.shtml

Escuela Héroe de Yaguajay (Cuba) Escuela-Familia- Comunidad. Recuperado el 12 de agosto de 2014 de

www.ecured.cu/index.php/Triada_escuela_familia_comunidad

Fernandez, J. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia Recuperado el 12 de agosto de 2014 de

www.scholar.google.es/scholar?hl=es&q=fernandez-rata%2C+2008++el+desempe%C3%B1o+docente+como+conjunto+de+actividades+que+un+profesor+realiza&btnG=&lr=

Ferrer María T. (2004),

www.motivacionempresa.galeon.com/productos2280384.html

García Morante

www.entreeducadores.com/2009/08/01/la-relacion-profesor-alumno-en-el-aula/

Gramajo C. <http://www.educacioninicial.com/ei/contenidos/00/1900/1902.ASP>

Korinfeld, D.(2000)Familias y Escuelas.

www.noveduc.com.ar/ensayosedit36.htm

León, B. (2011). Orientación e Intervención familia Recuperado el 14 de agosto de 2014 de

www.es.linkedin.com/pub/beatriz-de-le%C3%B3n-s%C3%A1nchez/54/207/67a

Libedinsky, M (2011) (s.f.) El desarrollo profesional docente formal e informal en tiempos de innovación Recuperado el 12 de agosto de 2014 de

www.relpe.org/especial-del-mes/el-desarrollo-profesional-docente-formal-e-informal-en-tiempos-de-innovacion/

McKinsey, 2007, p. 19, traducción del autor Goe & Stickler, 2008; Marzano, 2007; Wenglinisky, 2002). Recuperado el 13 de agosto de 2014 de

<http://educacion.gob.ec/wp-content/plugins/download-monitor/download.php?id=2172>

Ministerio de Educación, (2006) Plan Decenal de Educación. Recuperado de www.planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf.

Ministerio de Educación, (2011) Estándares de Calidad Educativa, Quito, recuperado de www.estandares.educacion.gob.ec/index.ph

Montenegro, I. (2007). Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

www.terras.edu.ar/biblioteca/17/17GSTN_Gairin_Unidad_3.pdf

Nadia Sadith Arana Bohórquez Estrategias de enseñanza-aprendizaje

<http://www.monografias.com/trabajos57/estrategias-aprendizaje/estrategias-aprendizaje2.shtml#ixzz3DD2YuY4v>
<http://www.monografias.com/trabajos57/estrategias-aprendizaje/estrategias-aprendizaje2.shtml#ixzz3DD2JvQ32>

Nicolás (2012) Familia, escuela y comunidad, Recuperado de

www.familiacomunidadyescuela.blogspot.com/2012/10/familia-comunidad-y-escuela.html

Pérez, I. (s.f) Estrategias docentes y su utilidad en el aula. Recuperado 11 de agosto de 2014 de www.suite101.net/article/las-estrategias-docentes-a12712#.U-zoEON5PY8

Pogré, P. (2004) Situación de la Formación Docente Inicial y en servicio en Argentina, Chile y Uruguay. Recuperado de

www.oei.es/docentes/articulos/situacion_formacion_docente_chile_uruguay_argentina.pdf

www.monografias.com/trabajos86/ensayo-analisis-politica-educativa-ecuatoriana/ensayo-analisis-politica-educativa-ecuatoriana.shtml

Ramírez, A. (2012) Motivación... según varios autores. Recuperado de www.motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/motivacion-segun-varios-autores.html

Revista Electrónica de Motivación y emoción VALENZUELA, J. (2009)
www.lostiempos.com/diario/opiniones/columnistas/20120602/ser-docente_173504_365307.html

Reinhardt, Relación familia-escuela, recuperado de:

www.xtec.cat/~jescue/documents/escola_familia.doc

Rueda Beltrán, Mario. (2009). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. *Revista electrónica de investigación educativa*, 11(2), 1-16. Recuperado en 29 de abril de 2014, de www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412009000200005&lng=es&tlng=es

Sanders y Rivers. (1996). La calidad de los maestros y el logro del estudiante Recuperado el 14 de agosto de 2014 de www.centerforpubliceducation.org/FunctionalNav-Menu/Top-Right-Nav-1/En-Espanol/La-calidad-de-los-maestros-y-el-logro-del-estudiante.html

(Soubal S, Polis V., 2008)

http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-65682008000200015&script=sci_arttext&tlng=pt

Torres, R. (2007). “Aprender para el futuro: Nuevo marco de la tarea docente”. Recuperado el 13 de agosto de 2014 de www.saberes.wordpress.com/

UNESCO/OREALC. (2007).Educación de calidad para todos. Recuperado el 14 de agosto de 2014 de <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001502/150272s.pdf>

PROPUESTA

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

El desarrollo personal es una disciplina de gran auge que aporta en gran manera en el campo de la educación, ya que por medio de ella trabajamos en valores humanos, se concientiza sobre la esencia del ser o la persona, sabiendo que el propósito mayor de la educación es formar buenas personas.

Al igual que se fortalecen los vínculos humanos o las relaciones interpersonales como se le conoce, se potencian las virtudes o cualidades humanas en pos de un objetivo y todo ello contribuye a que el docente en su desempeño considere estos aspectos en la relación con sus estudiantes y tenga una buena relación entre sus colegas.

El docente con una formación en desarrollo personal, mira a sus estudiantes más allá de lo académico, del marco legal, etc. Con cierta sensibilidad a la persona al ser humano que educa, que forma buscando potenciarlo y motivarlo para su crecimiento integral como persona.

El Desarrollo Personal incorpora actividades corporales, psicológicas, grupales, por tanto su mira es holística, sus técnicas son vivenciales, lo que contribuye a que el docente tenga una metodología más amplia y práctica en su desempeño.

Por ello he planteado la siguiente propuesta:

PROPUESTA

ÁMBITO	Legal <input type="checkbox"/> Planificación curricular e institucional <input type="checkbox"/> Aprendizaje <input checked="" type="checkbox"/> Liderazgo y Comunicación <input type="checkbox"/>
PROBLEMA IDENTIFICADO:	
Los docentes de la escuela "Justo Andrade Abad" no están actualizados en actividades, estrategias y planificación didáctica por lo que se evidencia la práctica de una educación tradicional	
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:	

Planificación y ejecución de talleres de actualización dirigido a docentes de la escuela “Justo Andrade Abad” sobre actividades, estrategias y planificación didáctica que mejorarán el proceso de enseñanza aprendizaje.

OBJETIVO:

Actualizar a los docentes de la institución educativa “Justo Andrade Abad” sobre actividades y estrategias didácticas dentro del aula, mediante la planificación y ejecución de talleres de participación y reflexión, para el mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje, en el año lectivo 2014 – 2015.

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>1. Coordinación, motivación e invitación a los docentes a las capacitaciones sobre actividades y estrategias didácticas dentro del aula, a desarrollarse en la escuela Justo Andrade Abad.</p>	<p>Procedimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reunir al directivo de la institución y docentes para socializar el trabajo que se pretende realizar, desde la motivación. • Presentar a los docentes los objetivos y el esquema de trabajo. 	<p>Humanos: Autora del proyecto. Docentes. Directivo.</p> <p>Materiales: 3 ejemplares de propuesta Impresa</p>	<p>Acciones que se evalúan:</p> <p>Asistencia Apertura Interés Disponibilidad</p>
<p>2. Taller sobre el currículo y su importancia para el aprendizaje.</p>	<p>Procedimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar la dinámica de reflexión: “El cartelero” • Realizar grupos de trabajo. 	<p>Humanos: Autora del proyecto. Facilitador de los talleres. Docentes. Directivo.</p>	<p>Acciones que se evalúan:</p> <p>Puntualidad. Participación activa Agilidad Creatividad</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar una lectura crítica: La docencia es más que un arte • Analizar el texto y relacionarlo con el currículo. • Extraer ideas principales y exponerlas ante los demás grupos de trabajo. • Extraer conclusiones sobre la importancia del cumplimiento efectivo del currículo en las aulas. 	Materiales: Copias del texto: La docencia es más que un arte. Papelotes Marcadores	Cumplimiento de Consignas Capacidad de introspección.
3. Taller para conocer la estructura de la planificación curricular de clase.	Proceso didáctico: <ul style="list-style-type: none"> • Observar el video: El reflejo de un docente. • Comentar sobre el video mediante lluvia de ideas. • Formar grupos de trabajo. • Leer y analizar en cada grupo de trabajo la estructura básica del plan de clase. • Realizar mapas conceptuales y presentarlos en la plenaria a los grupos de trabajo. • Plantear conclusiones. 	Humanos: Autora del proyecto. Facilitador de los talleres. Docentes. Directivo. Técnicos Computadora. Proyector de imágenes. Materiales: Copias sobre la estructura del plan de clase. Papelotes. Marcadores	Acciones que se avalúan: Asistencia a los talleres. Puntualidad. Participación activa. Capacidad y libertad para compartir.

<p>4. Taller para elaborar y ejecutar planes de clase de: Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales.</p>	<p>Proceso didáctico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observar la presentación en Power Point: “El mejor maestro”. • Comentar sobre la presentación. • Reflexionar sobre la lectura. • Formar cuatro grupos de trabajo. • Entregar el área y tema a planificar en cada grupo. • Realizar las planificaciones. • Armar el aula de trabajo como si fuesen niños. • Ejecutar el plan de clase. • Brindar críticas constructivas sobre las clases ejecutadas. • Extraer conclusiones. 	<p>Humanos:</p> <p>Autora del proyecto. Facilitador de los talleres. Docentes. Directivo.</p> <p>Técnicos</p> <p>Computadora. Proyector de imágenes.</p> <p>Materiales:</p> <p>Copias sobre la estructura del plan de clase. Papelotes. Marcadores</p>	<p>Acciones que se avalúan:</p> <p>Asistencia a los talleres. Puntualidad. Participación activa. Interés.</p>
<p>BIBLIOGRAFÍA:</p>			
<p>Ministerio de Educación (2010) Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010, Textos del Ministerio de Educación para estudiantes de: Lengua y Literatura, Matemática. Estudios Sociales y Ciencia Naturales.</p>			

ANEXOS

ANEXO 1: CARTA DE AUTORIZACIÓN DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO



Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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



ANEXO 2: CARTA DE ENTREGA RECEPCIÓN DEL INFORME DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

ANEXO 3: MODELO DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado
		2

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: Justo Andrade Abad

2. **Tipo de Institución:**

Pública Municipal Particular Fiscomisional

3. **Ubicación geográfica:**

Urbana Rural

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

1. Sexo F () M () 2. Edad (36) años 3. Años de experiencia docente (14)

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

5. **Nivel de estudio:**

Bachiller Profesor Tercer nivel Cuarto nivel

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

Inicial Básica Bachillerato Básica y Bachillerato

7. **Modalidad de trabajo:**

Presencial Semipresencial Distancia

8. **Relación laboral:**

Contrato Nombramiento Honorario

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

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

AMBITOS	N° 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.	10	10	10
	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.	10	10	10
	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.	10	10	10
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.	10	10	10

AMBITO	N° DEL ITEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocim.
1. GESTIÓN LEGAL.	1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.	10	10	10
	1.6	Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.	10	10	10
	1.7	Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.	10	10	10
	1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.	10	10	10
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.	10	10	10
	2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras.	10	10	10
	2.3	Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.	8	10	10
	2.4	Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA).	8	10	10
	2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.	10	10	10
	2.6	Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.	10	10	10
	2.7	Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional.	10	10	10
	2.8	Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase.	10	10	10
	2.9	Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.	9	10	10
	2.10	Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico.	10	10	10
	2.11	Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.	10	10	10
	2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos.	10	10	10
	2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas disciplinarias tomando en cuenta su contexto educativo.	10	10	10
	2.14	Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento.	10	10	10
	2.15	Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto.	10	10	10
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.	10	10	10
	3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.	10	10	10
	3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.	10	10	10
	3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.	10	10	10
	3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.	10	10	10
	3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.	10	10	10
	3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).	9	10	10
	3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.	10	10	10
	3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.	10	10	10
	3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.	10	10	10

AMBITO	N° DEL ÍTEM	INDICADORES		Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento	
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.	3.11	INICIO	3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	10	10	10
			3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	10	10	10
			3.11.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	9	10	10
	3.12	DESARROLLO	3.12.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	10	10	10
			3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	10	10	10
			3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	10	10	10
			3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	10	10	10
			3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	10	10	10
			3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	10	10	10
			3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	10	10	10
	3.13	EVALUACIÓN	3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	10	10	10
			3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	10	10	10
			3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	10	10	10
			3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.	10	10	10
	4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.	10	10	10	
		4.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.	9	10	10	
4.3		Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.	9	10	10		
4.4		Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.	10	10	10		
4.5		Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.	10	10	10		
4.6		Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.	10	10	10		
4.7		Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.	10	10	10		
4.8		Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.	10	10	10		
4.9		Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.	10	10	10		
4.10		Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.	10	10	10		
4.11		Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.	10	10	10		
4.12		Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.	10	10	10		
4.13		Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.	10	10	10		

ANEXO 4: FOTOGRAFÍAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Y DE LOS ENCUESTADOS



Institución Educativa "Justo Andrade Abad"



Docente de Primer Grado de Educación Básica



Docente de Segundo Grado de Educación Básica



Docente de Cuarto Grado de Educación General Básica



Docente de Sexto Grado de Educación Básica



Docente de Séptimo Grado de Educación Básica