



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

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

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.
Estudio realizado en el 1ero, 2do y 3ro año de Bachillerato de la “Unidad
Educativa Giovanni Antonio Farina”, ciudad de Quito, provincia de
Pichincha, en el año lectivo 2013-2014.**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Merino Jiménez, Francisca Noralma

DIRECTOR: Paladines Balcázar, Bélgica del Rosario Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO SAN RAFAEL

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Bélgica del Rosario Paladines Balcázar.

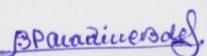
DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente realizado en la Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina”, elaborado por Merino Jiménez Francisca Noralma, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Mg. Bélgica Paladines Balcázar, certifica que el presente trabajo de fin de titulación, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la impresión y presentación del mismo.

Loja, julio de 2014



.....
Mgs. Bélgica Paladines Balcázar
DIRECTORA DE TESIS

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Francisca Noralma Merino Jiménez declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Bélgica del Rosario Paladines Balcázar, 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”



Autor: Francisca Noralma Merino Jiménez

Cédula: 150078148-7

DEDICATORIA

A Dios, a mi Congregación de Hermanas Maestras de Santa Dorotea
Hijas de los Sagrados Corazones, a mi familia que me inculcó el sentido de la
responsabilidad y a todos los maestros que hacen del desempeño docente una entrega
generosa, de conocimiento y sabiduría, a los niños y jóvenes,
con quienes trabajan.

Francisca Noralma Merino Jiménez

AGRADECIMIENTO

A Dios, a mi Congregación, a las autoridades de la Unidad Educativa Giovanni Antonio Farina, por el apoyo y ayuda necesaria para la elaboración de esta tesis, que servirá de sustento para los maestros en su desempeño docente de enseñanza aprendizaje, en nuestra Institución.

Francisca Noralma Merino Jiménez

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	6
1. 1 DESEMPEÑO DOCENTE.....	7
1.1. Definiciones de desempeño docente.....	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	8
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	9
1.1.2.2. Motivación.....	11
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	12
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	14
1.1.2.5. Organización institucional.....	15
1.1.2.6. Políticas educativas.....	17
1.1.3. Características del desempeño docente.....	19
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	20
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	21
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	23
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	24
1.2. GESTIÓN EDUCATIVA.....	25
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	25
1.2.2. Características de la gestión.....	26
1.2.3. Tipos de gestión.....	28
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	30
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	31
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	32
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	34
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	35

1.3. ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LOS PROCESOS DE LA GESTIÓN DEL DOCENTE.....	36
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	36
1.3.2. Tipos de estrategias.....	37
1.3.2.1. En la gestión legal.....	39
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	40
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	41
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	43
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	44
2.1. Diseño de investigación.....	45
2.2. Contexto.....	45
2.3. Participantes.....	45
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	46
2.4.1. Métodos.....	46
2.4.2. Técnicas.....	47
2.4.3. Instrumentos.....	48
2.5. Recursos.....	49
2.5.1. Talento Humano.....	49
2.5.2. Institucionales.....	49
2.5.3. Materiales.....	49
2.5.4. Económicos.....	49
2.6. Procedimiento.....	50
CAPÍTULO III: RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	52
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	53
3.1.1. Nivele de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	53
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	54
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	55
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	56
3.2.1. Nivele de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	56
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño	

docente.....	58
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	59
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	61
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	61
3.3.1.1. Nivele de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.....	61
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	62
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	64
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	65
3.3.2.1. Nivele de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	65
3.3.2.2. Nivele de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	67
3.3.2.3. Nivele de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	68
3.3.2.4. Nivele de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	69
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	70
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	71
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	

EVALUACIÓN.....	74
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	74
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	75
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	76
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	77
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	79
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	80
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	81
3.4.1. Nivele de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	81
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	82
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	84
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	85
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	87
CONCLUSIONES.....	90
RECOMENDACIONES.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	93
PROPUESTA.....	99
ANEXOS	

RESUMEN

La investigación realizada, tiene la finalidad de analizar el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de los centros educativos del Ecuador. Se investigó a cinco docentes de la Unidad Educativa “Giovanni Farina” del Cantón Rumiñahui, Provincia Pichincha.

El objetivo general de investigación es determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis.

Los métodos utilizados son: descriptivo, analítico–sintético, inductivo, deductivo, estadístico y hermenéutico; Las técnicas son: observación y encuesta. Los instrumentos: cuestionarios elaborados por el equipo del Programa Nacional de Investigación.

De la investigación realizada, se concluye que los docentes poseen un gran nivel de conocimiento en todas las gestiones, cumplen con el desempeño docente a satisfacción, sin embargo se detectó, que hace falta mayor capacitación en el conocimiento de destrezas para la evaluación de contenidos.

Es interesante conocer a fondo la realidad del desempeño docente, por tanto estimado lector, está invitado a continuar leyendo el trabajo de investigación.

PALABRAS CLAVES: Desempeño docente, proceso, enseñanza aprendizaje, gestión

ABSTRACT

The research conducted is intended to analyze the performance of teachers in the process of learning of the schools of Ecuador. We investigated five teachers from the Education Unit "Giovanni Farina" Rumiñahui Canton, Pichincha Province.

The overall research objective is to determine the performance of teaching professionals in Science Education, considering the areas of management: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication for characterization and analysis.

The methods used are: descriptive, analytic-synthetic, inductive, deductive, statistical and hermeneutic; The techniques are: observation and survey. The instruments: questionnaires developed by the team at the National Research Program.

From the research, it is concluded that teachers have a high level of knowledge in all efforts, meet satisfactory teacher performance, it was noticed that more training is needed in the knowledge of skills for evaluating content.

Interesting insight into the reality of teaching performance, so dear reader, are invited to continue reading the research.

KEY WORDS: teacher performance, process, teaching and learning, management

INTRODUCCIÓN

Obtener información real del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, es un desafío que plantea la Universidad Técnica Particular de Loja, con la finalidad de alcanzar conocimientos específicos de los docentes del Ecuador, en el siglo XXI, donde hoy más que nunca se requiere personas debidamente preparadas, que ejerzan su profesión en la formación académica de los niños y jóvenes, con respeto y dignidad y la cumplan con estrategias y estándares de calidad.

Esta investigación posibilita la afirmación de que todo docente debe sentirse parte de una gran familia de educadores, que trabajan en este ámbito no sólo por la presión social o como el medio para obtener ingresos económicos, sino con la convicción de que todo su quehacer educativo contribuye a formar buenos ciudadanos, futuros profesionales y protagonistas capaces de luchar a favor de la sociedad. Al mismo tiempo, urge conocer los factores que influyen en su desempeño, apreciar la formación inicial como punto de partida de su misión, la relación afectiva que se debe tener con los estudiantes, padres de familia y la institución, consciente de que el maestro no es un ente aislado, sino miembro de un cuerpo organizado y cooperativo para un trabajo eficiente y eficaz.

La Universidad Técnica de Machala, realizó su trabajo de investigación en gerencia educativa sobre el tema: guía de evaluación del desempeño docente, concluyendo que “Es indispensable, -además-, precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en ese contexto, cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas. (Universidad Técnica de Machala, 2010, pág. 10)

El tema sobre el desempeño docente también fue investigado por Patricio Ledesma en la Universidad Estatal de Bolívar, destacando que “Un buen docente debe tener conocimientos sobre las disciplinas académicas en torno a las que debe lograr que los alumnos construyan aprendizajes” (Ledesma, 2012, pág. 49)

Dentro del desempeño docente resalta la gestión educativa como el motor que mueve todo el rol del maestro, de aquí la importancia de potenciar la calidad de capacitación profesional tanto a nivel académico como disciplinario, pues la competencia del maestro es fundamental para lograr resultados positivos en los docentes que se benefician de la enseñanza-aprendizaje. Otros ámbitos importantes en la gestión educativa son: la planificación, la comunicación y el liderazgo que el docente debe desarrollar y dinamizarlos en el aula y en la institución.

La motivación para realizar el trabajo de investigación sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, es la importancia de seguir buscando con responsabilidad, el compromiso y el profesionalismo de la calidad educativa que hoy exige el Ministerio de Educación, esta se logró fomentarla con la factibilidad que hubo en el establecimiento a investigar, no se encontró limitaciones por parte de autoridades y docentes, todo se realizó en armonía y comunicación, los docentes investigados estuvieron prestos a la autoevaluación y observación de las horas clases.

La importancia de este trabajo investigativo radica en que ayuda conocer y evaluar el desempeño profesional de los maestros de la Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina”, del bachillerato general unificado, a partir de su mística y compromiso existencial, para potenciar esta dimensión o aplicar los correctivos que retroalimenten su desarrollo. Además, permite conocer el grado de competencia y el dominio en la aplicabilidad de las estrategias utilizadas para propiciar una enseñanza de calidad, acorde a las exigencias, del Ministerio de Educación.

El objetivo general de la investigación planteado por la Universidad Técnica Particular de Loja, fue evaluar los ámbitos de la gestión legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje, de liderazgo y comunicación, a través de la observación directa del proceso de enseñanza aprendizaje, en las horas clases que los docentes imparten a los estudiantes. Cabe indicar que se lograron los objetivos en un 100%.

Los objetivos planteados para el análisis y elaboración del trabajo de investigación son:

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

- Plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente.

Dentro de esta investigación se resalta la organización institucional con la que cuenta la Unidad Educativa “Giovanni Farina”, es la clave principal y el engranaje con que se mueve el accionar en este plantel. Todos los maestros se sienten protagonistas, identificados con la filosofía educativa, participan activamente en proyectos y en todos los cursos de capacitación y actualización profesional que se promueven, en sintonía con lo aquello que preconiza el Ministerio de Educación: *“Usted como docente, es parte del proyecto educativo de la institución donde trabaja, tiene la responsabilidad de conocer el Código de Convivencia, cumplirlo y hacerlo cumplir”* (Bejarano, 2013).

El trabajo de investigación consta de tres capítulos:

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO, contiene tres temas, el desempeño docente, gestión educativa y las estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente. Se encuentra toda la teoría fundamentada en textos de consulta y páginas web.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA, se encuentra los métodos, técnicas, y recursos que se utilizaron para llegar al fin propuesto en el trabajo de investigación.

CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN, cuenta con los resultados estadísticos de la investigación hecha en el establecimiento educativo, mediante los instrumentos de autoevaluación del docente y el registro de observación del investigador. Estos servirán de apoyo para detectar el problema investigado, concretizar las conclusiones, recomendaciones y plantear la propuesta pedagógica.

Es interesante que la UTPL conozca objetivamente la realidad de los maestros en su desempeño docente, dentro de la misión de formar la nuevas generaciones para que, a través de la Escuela de Ciencias de la Educación, contribuya al mejoramiento de la educación y sugiera nuevas perspectivas, que beneficien, de este modo, a los estudiantes que aspiran alcanzar un título en esta especialización y formar parte así de la familia de educadores comprometidos con el progreso y bienestar del País.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente

El desempeño docente es la cualidad que caracteriza al maestro, que le hace ser una persona íntegra en el aula y con quienes comparte sus experiencias de conocimiento y sabiduría. Es la misión y vocación que ha logrado descubrir para enseñar a los que necesitan de él y que le identifica como profesional y como persona comprometida para dar todo de sí en el aula, teniendo en cuenta las motivaciones y conocimientos previos de los estudiantes. Esto lo confirma el Seminario de Identidad profesional y desempeño docente al decir: “Cualquier aspecto organizativo o estímulo externo al buen desempeño, es la identidad profesional del educador” (Bello, 2001, pág. 6).

Al desempeño docente se lo define como el “Conjunto de características, competencias y conductas de los docentes en todos los niveles educativos que permitan a los estudiantes alcanzar los resultados deseados, que pueden incluir el logro de objetivos de aprendizajes específicos” (Hunt, 2009), el mismo que ha de velar por sus estudiantes para que alcancen sus objetivos y correspondan con responsabilidad como jóvenes competentes para desarrollar su intelecto y su personalidad como base de una excelente formación.

“Un docente es más afectivo en la medida en que las características que toma su trabajo se aproximan a una definición determinada de lo que es una docencia efectiva” (Navarro, 2002, pág. 17) por lo tanto, el docente es íntegro en sus dimensiones psíquica, afectivo y social, en él resalta la capacidad de efectividad en la misión encomendada, el cumplimiento de todo lo inherente a su profesionalidad que le acredita como persona apta, preparada y actualizada, acorde a las exigencias actuales del Ministerio de Educación.

Todo docente debe sentirse parte de una gran familia de educadores, que no solo trabajan por obligación o como algo que les proporciona ingreso, sino debe hacerlo con convicción de que todo sirve para contribuir a formar buenos ciudadanos y futuros profesionales capaces de luchar a favor de la sociedad; por lo tanto el docente da todo de sí en el proceso enseñanza – aprendizaje, en el respeto a sus compañeros docentes, en lo que les corresponde a cada uno, utilizando una imagen profesional que le permita ejercer su docencia. Mantiene el control de la disciplina en el aula lo cual le da mayor seguridad para dirigirse a los estudiantes sin olvidar el cumplimiento de sus deberes y derechos.

Se puede expresar que el desempeño docente es la base principal para saber llegar a aquel docente que necesita del aprendizaje significativo, por lo tanto el maestro convierte al desempeño docente como proceso enseñanza – aprendizaje, así ambos logran interactuar. Una vez que el maestro es designado por las autoridades para el desempeño docente dentro de la institución, es de gran valor que este sea reconocido y apreciado por todas las personas que conforman el establecimiento educativo.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente

“El dominio de la materia debe ser una condición relevante en la formación de profesores que determina el desempeño de un buen académico”, (Rodríguez L. d., 2005, pág. 296). Lo confirma Marchesi en su definición: “La actualización continua de sus competencias profesionales, el mantenimiento de relaciones positivas con amigos-compañeros, el afecto hacia los alumnos, la participación en proyectos innovadores y la búsqueda del sentido de la actividad docente. Y si tuviera que añadir un último factor, incluiría un cierto sentido del humor”. (Marchesi, 2007, pág. 81)

Debe sentirse un ser activo idóneo que participa de nuevos proyectos en la institución donde trabaja, que le permita demostrar su eficacia profesional con un toque diferente y creativo. Una de las cualidades de relevancia en la transmisión de los conocimientos a los niños o jóvenes es el aprecio ecuánime con que demuestra sus competencias desde la rectitud y madurez. Esto lo cita Luis González en la “Pedagogía del Docente: “Los docentes no pueden ser imparciales en su afecto en el momento de transmitir sus conocimientos” (González, 2010, pág. 116).

Siendo la educación un proceso dinámico y cambiante, exige un análisis del desempeño docente que es un elemento decisivo para la consecución de nuevos paradigmas, por lo cual es importante dar una visión a los distintos factores que impulsan el proceso o lo bloquean. No deben faltar, en el desempeño docente, todos los aspectos de las buenas prácticas educativas, que lleven al maestro a rescatar los valores dentro del aula, entre compañeros, involucrando a todos los medios que le ayudan para llegar a una respectiva formación académica integrada.

Dentro de los factores que influyen en el desempeño docente, en primer lugar está el avance tecnológico que incluye a su vez, el mundo de la informática, de los mass media

entre otros, siendo precisamente la tecnología el factor que ejerce mayor influjo en el desempeño docente. Esto está causando una verdadera revolución en las concepciones tradicionales del proceso enseñanza aprendizaje. El alumno, hoy, es un ser digital inmerso en su mundo que exige del docente un cambio de metodología, salir de lo tradicional y emprender una continua autoformación y actualización pedagógica con plena conciencia para responder a los desafíos de este tiempo con competencia e identificación de su tarea.

En realidad, el docente debe ser capaz de responder a las exigencias actuales mediante el dominio de la materia a enseñar, la actualización continua, la corresponsabilidad de las relaciones positivas entre compañeros, el afecto individual y colectivo hacia los estudiantes.

Sin embargo el desconocimiento aún de las nuevas tecnologías y la capacidad de apertura a ella influye también en el desempeño docente. Muchos maestros se han quedado en la manera tradicional de enseñar, no buscan nuevas formas de actualizarse, porque existe la mentalidad de que todo está bien, sin tomar en cuenta la realidad de las nuevas generaciones. No obstante, la finalidad de corresponder a una educación de calidad impulsa a ser profesionales competentes que desempeñen una labor digna de admiración y reconocimiento.

Otro factor vinculante es la diversidad cultural que favorece la inclusión y la valorización de los derechos humanos del niño, la niña y los adolescentes. El docente sabe que su trabajo es un servicio a la colectividad que implica un conocimiento del mundo intercultural, étnico, de las diferencias individuales y de los derechos fundamentales de los estudiantes a quienes debe respetar y acompañar sus procesos de crecimiento y desarrollo de sus habilidades. Por lo cual el maestro debe ser una persona de idoneidad profesional y moral, tener equilibrio psicoafectivo, abierto a las distintas corrientes del pensamiento y más que nada un elemento integrador entre la familia, la escuela y la comunidad.

Además conviene recalcar que es importante tener en cuenta el cambio de época o cambio generacional, para situar la labor del docente en un continuo proceso de actualización y capacitación que se manifiesta en el compromiso ético y responsable de la formación humana integral, en el respeto a sus diferencias y en la búsqueda de estrategias y acciones que hagan efectiva su misión de formador, no sólo de transmisor de aprendizaje, concepción obsoleta que hoy ya no tiene cabida.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente

Una persona competente en cualquier campo de profesionalidad tiene una formación inicial que fundamenta su quehacer, mucho más el docente que está en contacto con seres dotados de razón y sentimiento, debe ser consciente que su formación y preparación inicial es clave en todo su futuro profesional. Toda su capacitación no es temporánea ni momentánea, es permanente porque la educación requiere de modelos, estrategias y didáctica actual. Las generaciones pasan, la tecnología avanza, la ciencia y expresión científica son diferentes. Lo que ayer fue eficiente y magnífico, hoy necesita ser revisado y aplicado con otros métodos. Al respecto lo confirman las palabras de Onofre: “La capacitación del docente debe tener en cuenta el entramado de intenciones y relaciones que se manifiestan o se ocultan tras un modelo curricular” (Jordán, 2000, pág. 100).

Cuando alguien elige la profesión de maestro lo hace con decisión, convicción y sobretodo con amor, esta es la meta para ejercer una vocación descubierta en su ser profundo, no solo una profesión que lo llama a producir, sino algo que lo lleva a servir a los demás con su preparación y educación. El beato Giovanni Farina en su experiencia de maestro, lo acentuó: “La primera y más necesaria virtud para el educador es el amor”. “El amor es la base de todas las virtudes” (Corazones, 2006, pág. 9)

El éxito de una institución educativa privada o pública se distingue por la calidad de docentes que trabajan dentro de ella, profesores con título acorde a la materia que dictan, con capacidad de ser protagonistas en los proyectos educativos, personas competentes preparadas para relacionarse de manera positiva con sus compañeros de trabajo, con los estudiantes y con las autoridades. Es necesario tener presente que todo contribuye a su formación personal y profesional, en beneficio de alguien que está tras su enseñanza. “Una fuerza laboral docente mejor preparada es un factor importante en la calidad y eficiencia de la enseñanza”. (Económico, 2001).

Hablar de formación inicial y capacitación del docente significa reconocer que la formación del docente no termina con los años de estudio realizados en alguna institución, sino requiere de una actualización incesante y de un fortalecimiento curricular apropiado. Es propicio recalcar que la experiencia en el ambiente de trabajo, dentro del aula, en el contacto con los dicentes y en la preparación de material didáctico, contribuye a la formación del maestro para ejecutar una responsabilidad dentro de una escuela o colegio.

Es imprescindible que el maestro no olvide que su formación inicial no termina cuando recibe un título de docente que lo capacita y habilita para el desenvolvimiento de su tarea, más bien, es allí donde comienza su autoformación con responsabilidad, esfuerzo y autocrítica en todo lo que tenga que desempeñar; desde esta perspectiva la capacitación docente actualizada debe ir siempre de la mano en todo el proceso enseñanza – aprendizaje.

Formación inicial y capacitación docente es el reto constante en el itinerario del buen profesional que aspira cumplir sus metas dándoles un valor significativo; es decir, formarse para formar las distintas generaciones y capacitarse para responder a las urgencias actuales. Esto debe ser el lema de quien busca la eficiencia en su desempeño como docente, que a su vez, implica tener una visión multicultural e interdisciplinaria para comprender, interpretar y valorar a cada estudiante según sus necesidades y posibilidades en la enseñanza-aprendizaje y dar la respuesta oportuna.

1.1.2.2. Motivación

La motivación del docente se destaca en el interés de conocer a sus estudiantes, de preocuparse por su desarrollo intelectual y moral, esto implica que el maestro conoce al niño no sólo para solucionar inquietudes sino para incentivarlo a continuar con ideales educativos profundos que formarán su personalidad y le harán ente apto de acoplamiento en la colectividad. “En el caso de la enseñanza, el alumno tiene motivos, (gustos, preferencias, ideales, etc.) que el maestro debe reforzar con incentivos o con actividades y actitudes acordes a los ideales educativos”. (Valle, 2002, pág. 29)

En todo nivel u ámbito que desempeñe el profesor, la motivación es fundamental, maestro motivado, alumnos creativos, si el docente no vive a plenitud su labor, no se motiva para transmitir la enseñanza no se puede aspirar que los estudiantes sean capaces de responderle adecuadamente, desde allí que no todas las personas pueden ejercer la tarea de ser maestros. “La motivación es una de las cuestiones más importantes en el ámbito de la enseñanza de idiomas y de cómo la capacidad de los profesores para motivar a los alumnos es crucial” (Dörnyei, 2008, pág. 17)

En la motivación del docente pueden presentarse estimulaciones falsas que lleven al profesor a actuar de acuerdo a su razón sin tener en cuenta los sentimientos. Teresa Aldape

lo expresa: “Al hablar de la motivación del docente se considera obstáculo todo aquello que no permita que una persona se sienta bien con lo que está haciendo, sea cual sea la situación” (Aldape, 2008, pág. 57). El pensar que no puede o que está cansado de ser maestro que necesita hacer algo diferente que todo está perdido, es una desmotivación que le lleva al desaliento y a la frustración profesional.

La motivación es la fuerza motriz que impulsa a una persona a realizar alguna acción que le da satisfacción y le hace importante desde su posición. La motivación eleva la autoestima y le capacita para realizar acciones grandes, novedosas y significativas. Para una persona motivada, los obstáculos y las dificultades no le impedirán alcanzar la meta de sus aspiraciones.

En la enseñanza-aprendizaje la motivación es primordial y debe ser intrínseca de profesor a estudiante y viceversa porque los dos forman parte del mismo. No se puede afirmar que el profesor solo imparte conocimientos o que solo él motiva el aprendizaje, no es así, ya que al obtener la respuesta del estudiante, su deseo de conocer la materia y la responsabilidad en la realización de las tareas, le da una satisfacción que le hace sentirse más entusiasta y con mayor ahínco para trabajar en su misión.

Es evidente que la motivación es el motor del docente para impartir la enseñanza a sus estudiantes, y para que el aprendizaje de los mismos sea fructífero con referencias actuales de acuerdo a la situación donde se encuentran insertados los niños y jóvenes. Para que la motivación del docente y la que el ofrece sea excelente, necesita disponer de diversas técnicas efectivas que cuenten con el apoyo de la organización institucional en tiempos oportunos y asiduos, como por ejemplo el refuerzo positivo que aunque puede ser motivación extrínseca, alguna vez vale, según la circunstancia.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante

“En la relación profesor – alumno es muy importante que el primero se libere de preconcepciones y estereotipos y que mantenga unas expectativas positivas y adecuadas con todos los alumnos”, (Vieira, 2007, pág. 12). Significa que todo maestro por el hecho de ser social, hombre en relación debe vivir la imparcialidad y trato con todos los estudiantes, teniendo en cuenta que en el aprendizaje es mejor darse a todos sin involucrar preferencias particulares, Así la relación, comunicación y respeto es mutua, sin complicidad o

alteraciones que permiten desviaciones inadecuadas o tratos no llevaderos, y genera rivalidades y competitividad.

Es necesario que los maestros tomen en cuenta las etapas de la psicología evolutiva y el sentido del “apego” para educar con afecto especialmente en los primeros años que forjarán una personalidad equilibrada en el futuro. “Las experiencias tempranas de la vida y en particular el estilo afectivo que tuvieron los primeros vínculos con las personas significativas de la infancia, modelarán la transferencia afectiva de las relaciones humanas”. (Allidière, 2008, pág. 20)

George Morrison en su libro “Educación infantil” enfatiza estas relaciones como un sustituto del niño necesitado de apoyo afectivo: “La relación de cercanía entre el profesor y el niño es particularmente importante para todos los niños que pueden carecer de una relación cercana con un adulto que los cuide”, (Morrison, 2005, pág. 199). No cabe duda decir que la relación maestro-estudiante debe ser de cercanía, confianza que garantice el aprendizaje del mismo porque un niño que encuentra con quien contar, se abre más a la enseñanza.

En la relación profesor-estudiante también interviene el estilo educativo, democrático, autoritativo, permisivo, autoritario que tenga el educador, y también el género, así tendrá más impacto para las niñas si la maestra es mujer y para los niños si el maestro es hombre, aunque esto a simple vista pareciera que no tiene nada de influencia, sin embargo es algo verídico que media el aprendizaje de cada educando. “La relación profesor-alumno se trata de mostrar de qué manera influye en esta relación el estilo educativo que practique el profesor y el hecho de que éste sea varón o mujer” (Espot, 2006).

La relación profesor-estudiante debe ser positiva, al mismo tiempo que permita a ambos, ser libres, en el aula soy tu maestro y fuera soy tu amigo, compañero con quien contar, sería una frase que incentive a no equivocarse en la correlación, porque una cosa es tener derechos y otra vivir los deberes. Por lo tanto profesor- estudiante son individuos que merecen ser respetados, valorados y apreciados y quien más que ellos mismos practiquen todos estos valores que les proporciona una reciprocidad tolerable.

Las relaciones interpersonales, en cierto modo, marcan la vida de los estudiantes, más considerable si estos son niños de temprana edad donde buscan un modelo a seguir. En la escuela, el maestro tiene el papel ético de mostrarse una persona coherente entre lo que dice y lo que hace, porque el niño, no por ser pequeño, no comprende, es todo lo contrario,

capta hasta lo último y es cuando puede tomar la autoridad del profesor de manera equivocada, por ello es importante tener presente las relaciones positivas de una buena comunicación y acogida.

Toda relación de comunicación que tenga el maestro con los estudiantes, debe ser con plena veracidad y asertividad, que permitan informarle de sus avances académicos y en los cuales aún tienen que seguir recuperando, el diálogo respetuoso que exista entre todos es la base para incrementar una educación sólida a nivel intelectual, humana y física, ningún maestro debe olvidar las buenas relaciones, tanto con los alumnos como con los representantes,

1.1.2.4. Relación familia escuela

La relación de la familia-escuela es lo más esencial que debe estar presente en la institución, a pesar de que en la actualidad ya no se puede hablar de la familia como institución sólida y formadora, de su rol como ente que socializa o de la relación de fidelidad entre esposos. Hoy más que nunca todo está cambiado, la desestructuración o desintegración familiar afecta a tantos niños y jóvenes que buscan en la escuela o colegio llenar un vacío que les niega la familia. “Las relaciones entre las familias y la escuela deben situarse en un contexto histórico e institucional, es necesaria la implicación de los progenitores en la escuela” (Garreta, 2007, pág. 9).

“La comunicación entre familia y escuela no debe darse solamente cuando hay problemas sino para prevenirlos o para conocernos mutuamente”, (Comellas, 2009, pág. 58). Partiendo de la intervención de María Jesús Comellas, es importante de que los padres de familia comprendan que no sólo cuando surgen problemas, deben acercarse a la escuela o cuando tienen una citación, eso no es así. La comunicación, la familiaridad y la cercanía deberían ser algo natural que nazca de la necesidad de sentirse implicado en la formación y desarrollo de sus hijos en todo sentido, académico, humano y espiritual si forma parte de una institución.

“La escuela y la familia son las dos Instituciones que a lo largo de los siglos se han encargado de criar, socializar y preparar a las nuevas generaciones para insertarse positivamente en el mundo social y cultural de los adultos” (Martiniá, 2003, pág. 12). Familia y escuela deben formar un solo cuerpo en la sociedad para lograr un único fin a favor de los

niños y jóvenes. Si cada institución lucha por la identificación y la filiación, todo iría de acuerdo y se evitaría cualquier problema que afecte a las relaciones positivas, el niño o joven crecería como estudiante, crecería la institución como protagonista de la enseñanza y la familia sería la actriz de la unión y la formación desde la casa con aportes de buenos hábitos y comportamientos.

La escuela tiene todo el derecho de exigir a los progenitores que se responsabilicen de la educación de sus hijos, que colaboren con la institución a la que pertenecen y que tomen conciencia de todo lo que ellos aportan para el buen desenvolvimiento escolar de sus herederos. Los maestros, en el establecimiento, dan todo de sí en cuanto a la relación con los estudiantes, se preocupan por mantener un diálogo permanente con los representantes mediante convocatorias a reuniones generales con la finalidad de organizar actividades diversas en beneficio de los estudiantes, pero esto no es suficiente, es así que la relación familia-escuela es fundamental.

Para que exista una buena relación entre familia escuela es primordial que los representantes sean tomados en cuenta desde el inicio del año escolar, siendo convocados por el maestro a una reunión informativa, de acuerdo a la planificación institucional donde se encuentra, con la finalidad de comunicarles las normas legales académicas y comportamentales y el cronograma para el desarrollo de las actividades del año escolar, trabajos y deberes, evaluaciones respectivas.

1.1.2.5. Organización institucional

La organización institucional es válida en todas las ciencias y los espacios para un desarrollo eficaz, así lo expresan algunos expertos: “Actualmente no es concebible una formación completa en el ámbito de las ciencias de la actividad física y del deporte sin tener en cuenta el marco organizativo en el que se desarrollan el conjunto de actividades” (Eduardo Blanco, et al., 2006, pág. 15).

La organización institucional es clave principal en toda institución, es algo que ningún docente tiene que dejar pasar por alto, más bien debe ser lo primero que debe conocer, informarse, estudiar e identificarse como lo dice la guía para la buena práctica del docente de educación general básica, “Usted como docente, es parte del proyecto educativo de la institución donde trabaja, tiene la responsabilidad de conocer el Código de Convivencia,

cumplirlo y hacerlo cumplir” (Bejarano, 2013), es lo que se debería hacer según lo que expresa el Ministerio de Educación del Ecuador.

La organización institucional es lo que promueve la aplicación de las normas de calidad que la institución se traza desde el principio y a la cual el docente se compromete a seguirlas, dentro de la ordenación, estructura y funcionamiento del plantel. Cada uno de estos requiere de cambios estructurales como son: la flexibilidad, adaptabilidad, polivalencia, compatibilidad por el hecho que en la organización se debe decidir quien hace, cómo y dónde, como conjunto de combinación entre medios humanos y materiales.

Dentro de las instituciones que se consideran eficaces deben fortalecerse los paradigmas de un fuerte liderazgo, la innovación educativa con todas sus etapas: planificación, difusión, adopción, implementación y evaluación, sin olvidar la calidad educativa que esta tiene que ofrecer a todos sus integrantes. Es necesario recalcar la importancia de que el docente, se sienta identificado con la organización institucional a la que pertenece y sea ente activo en nuevos proyectos de mejora y actualización

Dentro de la organización institucional, se debe seguir un proceso que incluye la inducción, el seguimiento, la recuperación pedagógica, la capacitación, la evaluación y el desarrollo profesional del profesorado del cual toma gran importancia y el que se tiene en cuenta desde el comienzo de las actividades organizadas del año académico en la institución. Otro aspecto que no debe faltar es el desarrollo del currículum, el progreso de la escuela avanza a partir de la organización competente que tenga la institución. La creatividad es un paradigma que siempre tiene que estar en cada momento de la planificación y disposición de recursos.

La organización institucional es considerada como un sistema por ser un todo organizado completo, variado, por recapitulaciones de interacción para alcanzar los objetivos propuestos desde el principio en los cronogramas planteados en el mismo por las autoridades responsables de la institución y el personal que trabaja dentro de ellas.

Toda institución educativa se encuentra organizada de acuerdo a los reglamentos ministeriales que corresponden a una educación de calidad, siendo esenciales el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el Código de convivencia, el Programa de refuerzo académico, por lo tanto es indispensable que el maestro revise el currículo vigente del grado en el que va a enseñar, que tenga una clara identificación con la filosofía institucional como parte fundamental de su profesionalidad.

1.1.2.6. Políticas educativas

Las políticas educativas son las directrices y lineamientos de cada institución competente, capacitada que interviene para ejercer lo más significativo de la sociedad, la educación de cada sujeto, con todos los individuos que forman parte de un equipo institucional como son los profesores quienes son los principales del desempeño docente. “Los profesores son en general considerados los principales responsables por el desempeño de los alumnos, de la escuela y del sistema en el contexto de reformas y de nueva regulación educativa” (Myriam Feldfeber y Dalila Andrade Oliveira, 2008, pág. 20).

Las políticas educativas tienen mucho que ver con las posibilidades de inteligencia que una organización institucional posea, el contexto situacional del ámbito educativo, se comprende desde la práctica educativa, (Marcelo Caruso y Heinz-Elmar Tenorth, 2011, pág. 17). “La realidad de las situaciones educativas y su reflexión solo pueden ser entendidas adecuadamente entre la localidad de las experiencias educativas y la universalidad pretendida del discurso pedagógico”, el valor de estas políticas educativas son los aprendizajes futuros que puede o debe lograr el beneficiario de la educación.

(Jarrín, 2010, pág. 33) “Los indicadores de educación para Ecuador han mejorado continuamente durante la década de los noventa y en la primera década del nuevo milenio”. En nuestro país las políticas educativas incluyeron tres aspectos: la reforma de la educación básica, la estrategia de descentralización, e intervenciones de la demanda: Hoy la educación está mejorando y por tanto las políticas educativas van de acuerdo a la exigencia actual, es muy saludable que exista este tipo de organización en el que todo va encaminado hacia una calidad educativa en el siglo XXI.

Cabe recalcar que las políticas educativas deben permanecer vigentes en una institución, abiertas a nuevos cambios, flexibles a las necesidades de los integrantes y actualizadas de acuerdo al reglamento de la institución, todo en beneficio de la enseñanza al individuo como protagonista del conocimiento a adquirir.

En nuestro país está vigente el Plan decenal de Educación del Ecuador, desde el 2006 hasta el 2015 en el cual se verifican las siguientes políticas educativas:

- ❖ Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad.

- ❖ Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años.
- ❖ Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente
- ❖ Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa
- ❖ Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas
- ❖ Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación
- ❖ Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida.
- ❖ Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%. (M.E.C., 2006 - 2015)

Las políticas educativas, llegarán a un buen término, cuando se busque cumplir con las metas fijadas no solo en los centros urbanos, sino sobre todo en los rurales y al finalizar la etapa propuesta, se realice una verdadera evaluación del proyecto, lo que propone el Plan decenal hasta el 2015, es lo que se debe trabajar para conseguir una excelencia educativa que permita llegar con las oportunidades de educación para todos, erradicando el analfabetismo.

Las propuestas de las políticas educativas son significativas, obligan a directivos, profesores, alumnos y padres de familias a trabajar conjuntamente para lograr un buen índice de desempeño institucional. Una de ellas tiende a la revalorización de la profesión docente mediante la capacitación y actualización permanente como una columna fundamental en el logro de los objetivos de la educación que redundará en el beneficio de la calidad de vida de los ecuatorianos.

1.1.3. Características del desempeño docente

“La labor docente es imprescindible e irremplazable aun cuando pueda y deba incluir mediaciones de las nuevas tecnologías informáticas y todos los otros recursos disponibles del mundo actual” (Paula Pogré y Gaciela Lombardi, 2004, pág. 47) es ineludible dejar pasar por alto la motivación de actualizarse en todo aspecto académico, trabajar según los lineamientos educativos que propone el Ministerio de Educación, el cual plantea estrategias adecuadas para la educación de niños y jóvenes en la época de hoy.

En el desempeño docente se puede manifestar varias características por el mismo hecho de que este servicio lo realiza una persona humana que piensa, siente y actúa. Entre las características sobresalientes de un profesor se pueden deducir las siguientes:

- ❖ La Sencillez, característica que hace ser una persona para todos sin distinción, descomplicada de todas las adversidades que le puede venir, siempre actuando con simplicidad. “La característica central es su sencillez, dado que el innumerable conjunto de acciones del docente se pueden representar en pocos campos” (Aldana, 2007)
- ❖ La Responsabilidad en toda su labor encomendada, en el cumplimiento de deberes y derechos con los niños, jóvenes que están a su cargo, mostrando madurez y estabilidad emocional ante cualquier inconveniente, “Características que tienen un efecto positivo en el desempeño docente son las siguientes: la formación y certificación, la capacitación en micro enseñanza, simulaciones, juegos de rol, estudios de casos, la responsabilidad y estabilidad emocional etc.” (Carlos Marcelo García y Denise Vaillant, 2009, pág. 109).
- ❖ La Equidad, para ofrecer igualdad efectiva de oportunidades a todos los estudiantes con honestidad, buena imagen profesional y una organización adecuada que le permita la organización y utilización de material didáctico actualizado en favor de sus educandos.
- ❖ La Eficacia, referida a la capacidad que tiene para llegar a los alumnos con la enseñanza apropiada, conocimiento eficaz y dominio de la materia que dicta.
- ❖ La Pertinencia, que hace que la formación que reciben los estudiantes responda a las necesidades del entorno social, natural y cultural, sin dejarse afectar por los avances tecnológicos, sino caminar de acuerdo a principios bien fundamentados.

- ❖ La Inclusión, busca que todos los alumnos en el aula se respeten para evitar discriminación de acuerdo a edad, sexo, etnia, color, origen social idioma, religión, filiación política, orientación sexual; estado de salud, discapacidad o diferencia de cualquier otra índole. (M.E.C., 2006 - 2015)
- ❖ La Flexibilidad, para estar abierto a nuevas expectativas de los estudiantes, para tener la capacidad de escuchar, comprender y romper paradigmas que a lo mejor ya no son eficaces o que simplemente no tienen mucho valor para la calidad educativa de la que se habla hoy.
- ❖ El Amor, como base y fundamento de todo docente, en el lugar donde se encuentra, con quienes trabaja y a quienes se dirige, para educar siempre se necesita de una vocación tomada por amor, no por obligación.

Todas las características que sobresalen en el desempeño docente son valiosas, insustituibles e irrepitibles. La profesionalidad que muestra el profesor en el aula con quienes aprenden de él depende de la capacidad de enseñanza, de la didáctica que aplique en los contenidos y las estrategias renovadas para llegar a profundidad en el conocimiento de los estudiantes y dar solución a inquietudes y curiosidades de los mismos.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

Los desafíos del desempeño docente están presentes en el quehacer de cada profesor, sin embargo no es lo que truncaría el cargo, más bien muchas de las veces es lo que motiva y hace que todo se renueve, ya que el buscar soluciones para vencerlos o enfrentarlos le lleva a fortalecer la profesión de cada docente. Entre los desafíos que debe afrontar el profesional está la continua formación, es decir, no quedarse solo con lo que recibió dentro del aula como estudiante de aquella carrera que cursaba, va más allá, involucra gran parte de su tiempo como participar en las reuniones periódicas que programa la institución donde trabaja. “Una formación continua de los maestros de aulas multigrados en la que los talleres o cursos intensivos de capacitación se ligen a reuniones periódicas de grupos de interaprendizaje de maestros.” (Biondi, 2003, pág. 468)

Cabe destacar otro desafío del desempeño docente es, “La práctica docente como una práctica social compleja y multidimensionada que implica la toma de decisiones planificadas y no planificadas con un margen de indeterminación y zonas de incertidumbre” (Ricardo

Cuenca, Nicole Nucinkis, Virginia Zavala, 2007, pág. 43). El profesor que no quiera enfrentarse a este desafío sería huir de algo que compete a su preparación, por el hecho que ya cuenta con gran experiencia de la práctica docente, aquella le permite cada día ir tomando nuevas formas de desempeño.

Un desafío que expresa (Beltrán, 2004, pág. 27) es el de “Reorientar el proceso de evaluación del desempeño individual”. Este reto es muy eficiente en cuanto a la exigencia de obligar a los maestros a ser eficaces en lo que hacen, hacerles tomar conciencia y seriedad de la evaluación dándole la importancia necesaria, pues todo contribuye a su mejoramiento profesional, para que sepan responder con calidad, como actualmente lo exige el Ministerio de Educación.

La toma de decisiones no planificadas es otro desafío que debe afrontar el docente, esto es de gran responsabilidad cuando no cuenta con una anticipación conveniente y se debe dar respuesta asertiva a la improvisación con el riesgo de equivocarse, todo para el beneficio del estudiante y la institución a la que pertenece y para el mismo porque le da complacencia en su modo de actuar concorde a la verdad y a la justicia.

Dentro de los desafíos que todo maestro tiene que enfrentar con decisión, convencido de su desempeño y profesión que ejerce, se encuentran los aspectos que contradicen las buenas prácticas, permitiendo que el docente incumpla con sus obligaciones de asistencia, deberes y derechos, que sus clases no sean planificadas con precisión, que mantenga una mala comunicación con sus estudiantes, desempeño pedagógico ineficiente. No cabe duda la importancia de la preparación de cada docente para vencer el reto de todo desafío.

1.1.4.1. Desarrollo profesional

El desarrollo profesional implica la asertividad, calidad y competencia educativa que enfrenta el participante, es el fruto de algo que se trazó el docente hace varios años cuando comenzó su carrera y al momento le ofrece seguridad, perseverancia en algo que el voluntariamente eligió, lo que logró mediante varios grupos, “Un docente nunca define solo y en sí mismo su propio saber profesional, se produce socialmente entre diversos grupos”. (Tardif, 2004, pág. 11)

Al discutir el desarrollo profesional, se puede decir que abarca varios ámbitos desde el aspecto humano, moral, competitivo sobretodo el liderazgo que mueve a sentirse alguien significativo que le lleva a comprometerse en el ideal educativo, darse totalmente a los estudiantes con acciones efectivas y eminentes. “Afirmar el liderazgo como docente, en contra, con frecuencia de oposición administrativa, supone el compromiso con un ideal educativo”. (Day, 2005, pág. 28)

Otro aspecto que entra a formar parte del desarrollo profesional es la práctica docente, no se puede discutir el impulso profesional sin tener en cuenta que todo desempeño experto implica una práctica profesional que le asegura conformidad y experiencia sabia para actuar adecuadamente dentro de un contexto social específico, “La práctica docente se concreta y materializa dentro del conjunto de condiciones materiales e históricas específicas del contexto social” (Ardiles, 2005, pág. 49)

Dentro del desarrollo profesional es esencial recalcar los estándares de calidad que en nuestro país están tomando impulso, teniendo en cuenta los estándares de desempeño profesional que, “Son los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano, se los utiliza para para guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar; para diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento; para tomar decisiones en cuanto a: evaluación, apoyo y asesoría, certificación, concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo” (M.E., 2012)

El profesional cada día, desde lo que desempeña, desarrolla su profesionalidad, dicho de otra forma, el desarrollo profesional, es lo que le concede experiencia, talento educativo, empeño en buscar nuevas estrategias metodológicas acordes con las exigencias actuales. Cada docente despliega capacidades intelectivas y afectivas para hacer de su enseñanza adelanto íntegro, capaz de llegar al otro sin dificultad, más bien con calidez de un ser preparado, listo para compartir el proceso enseñanza aprendizaje.

Un buen desarrollo profesional siempre se encamina en el mejoramiento institucional, en el ofrecer una educación de calidad, esto quiere decir que en el docente que sigue estos lineamientos no existe huella de mediocridad educativa. Es imposible encontrar acciones que impidan un excelente progreso profesional, más bien existirá la competitividad como base de su trabajo, digno de honor y decoro.

En el desarrollo profesional, se verifica cómo el docente busca, se interesa y familiariza con todo lo referente a su desempeño, mucho más si este es nuevo en la institución que trabaja. Uno de los aspectos en los que presta atención, compromiso e importancia es la planificación curricular, no puede impartir conocimiento sin tener una previa auto preparación del mismo, teniendo una continua comprobación, para darse cuenta si lo propuesto se está cumpliendo.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad

La escuela es una institución social que tiene como meta la formación de las futuras y nuevas generaciones, para ello debe orientar acertadamente todos los elementos que intervienen en la educación de los niños y jóvenes. Proverbialmente a la escuela se le da la función de transmitir a los niños y jóvenes los conocimientos acumulados por la sociedad, para desenvolverse dentro de ella. Sin embargo, actualmente, se ha llegado a comprender que la escuela necesita de una contribución estrecha entre familia y comunidad, ya que el trabajo en conjunto fortalece la efectividad de la educación, como menciona Dobles: “La escuela es una expresión más de la comunidad que la nutre, los que en la escuela se educan, regresan para vivir la vida en la comunidad” (R.Dobles, 1983, pág. 20)

La escuela ha ejercido y ejerce un gran influjo en la sociedad por su función educadora, socializadora y forjadora de personalidades desde que se institucionalizó hasta nuestros días, no obstante los nuevos adelantos modernos. “Aún a pesar de los cambios, la capacidad de influencia social de la escuela sigue teniendo gran relevancia, puesto que su capacidad socializadora dentro de la comunidad mantiene gran peso aunque ya no sea en exclusiva” (M. Castro, et al., 2007, pág. 118). “Tanto en la escuela como en casa, la mayoría de las veces somos los profesores o los padres quienes proponemos tareas para que los alumnos aprendan” (Tapia, 2005, pág. 16)

La relación familia, escuela y comunidad es fundamental, estos tres factores van de la mano como realidades que dan forma a un pueblo con un estilo definido a partir del acuerdo común acerca de los roles que deben desempeñar para alcanzar los objetivos propuestos y las metas comunes. Por tanto, la familia es el organismo esencial encargado de brindar la primera formación a todos sus miembros, fortalecida por los nuevos conocimientos y experiencias adquiridas en la escuela para luego insertarse en la comunidad.

El avance tecnológico y la globalización que caracterizan la postmodernidad no han impedido la trascendencia social de la escuela que sigue siendo uno de los parámetros primordiales dentro de la comunidad, puesto que es el segundo hogar de los estudiantes. En esta trilogía: escuela, familia y comunidad es donde se da una relación intrínsecamente positiva en beneficio de la institución y los estudiantes.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente

“La práctica docente es un proceso escolar cotidiano que se constituye desde el nivel institucional y social con los sujetos que intervienen en la acción, coordinación y realización de actividades de aprendizaje en un espacio físico”. (M. Elena Díaz y Rodrigo Gallegos, 2002, pág. 252) La praxis docente lleva a incrementar el conocimiento, la decisión, el esfuerzo y la experiencia de quien la ejerce, además de proporcionar gratificación a la institución que le permite desempeñarse como persona idónea, que siente el deseo de auto realizarse dentro de la comunidad a la que pertenece.

El espacio físico contribuye mucho al aprovechamiento de la práctica docente debido a las actividades que desarrolla y a la creatividad que se puede aplicar. El hecho de utilizar los espacios institucionales hace que el docente se abra a un conocimiento completo, a la ciencia y a la capacidad de raciocinio en aportes que da o en soluciones que pueda ofrecer. Para que la práctica docente sea acertada y significativa es inevitable la formación inicial del maestro, a partir de conocimientos básicos sólidos que le den mayor seguridad y competencia, preocupándose siempre de la práctica de los temas a impartir a sus estudiantes, sin olvidar el despertar en ellos la capacidad de expectación. (Perrenoud, 2001, pág. 17), lo confirma: “La formación inicial tiene que preparar al futuro enseñante a reflexionar sobre su práctica, centrarse en determinados temas, establecer modelos, ejercer la capacidad de observación etc.”

Es de mucho valor e importancia revisar y evaluar continuamente la práctica docente con la finalidad de mejorar aquello que no funciona o se debe actualizar. Son ellos, los mismos maestros que tienen la obligación de reformular la práctica docente porque ellos la ejercen y conocen lo que responde a las necesidades de los alumnos, lo que falta o lo que está superado. “Un grupo de profesores ha planteado con indudable acierto construir un modelo de evaluación de la práctica docente como finalidad fundamental de aprendizaje y mejora” (Alcaraz, 2007, pág. 17).

La práctica docente, se convierte verdaderamente en una habilidad del profesor para llegar con el conocimiento a los niños, cuando este cumple con los aspectos positivos de profesor, que guía, educa y forma a personas que en un futuro serán los protagonistas de una nueva sociedad. El aplicar varias estrategias didácticas, con material pedagógico creativo le da mayor seguridad con sus alumnos, y éstos, al mismo tiempo, se interesan por conocer más de lo escuchado.

Lo que confirma una buena práctica docente, es el desempeño pedagógico responsable, en el que el maestro desarrolla actividades planificadas, refuerza trabajo en equipos, cumple con la revisión de tareas, mantiene el orden y el aseo dentro del aula. Para que exista una buena práctica docente es necesario que el docente tenga presente todas las competencias que le corresponden y las cumpla con los estándares de la excelencia educativa.

1.2. GESTIÓN EDUCATIVA

1.2.1. Definiciones de gestión educativa

La gestión educativa es una área propia de la administración que según Azzerboni y Harf "... hace referencia a procesos: permite analizar la toma de decisiones, la conformación de equipos, la delegación, la negociación, la distribución de espacios, tiempos y responsabilidades", (Delia Azzerboni y Ruth Harf, 2008, pág. 34). Por lo tanto se busca orientar la tarea de administrar o gestionar los diferentes ámbitos de una empresa o institución.

La gestión propiamente dicha, según (Juan Carlos Aguilera - Leonardo Gálvez, 2004, pág. 54) "..., se trata de un proceso que permite alcanzar los fines, contando con los miembros de la organización". En este camino hacia la consecución de metas es importante que cada miembro se involucre de manera corresponsable y subsidiaria, no solo efectiva, sino también afectivamente.

Esto implica que en la búsqueda común de objetivos, se vayan descubriendo nuevos parámetros para su logro. "La innovación y la gestión escolar constituyen objetivos de

transformación intermedios para facilitar el cumplimiento de los objetivos tanto políticos como el propio y esencial de la educación.” (Licha, 1999, pág. 87).

Dentro de la gestión, se encuentra la eficacia educativa, que consiste en determinar el logro de los objetivos, por parte del docente, propuestos para desarrollar con sus estudiantes en una determinada institución educativa. La eficacia educativa asegura el aprendizaje por parte de los educandos, en esta época que conlleva una exigencia educativa de calidad, igualdad de oportunidades para todos, que garanticen aprendizajes necesarios, “calidad educativa es la equidad, que en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real de acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, a la permanencia en dichos servicios y a la culminación del proceso educativo” (M.E., 2012)

La gestión educativa es un itinerario orientado al fortalecimiento de los establecimientos educativos y a sus proyectos con la finalidad de incrementar los procesos didácticos pedagógicos, directivos, corporativos y administrativos que se diseñan dentro de la entidad para un enriquecimiento en beneficio de todos los que trabajan o forman parte de la escuela o colegio.

Dentro de la gestión educativa se encuentra la capacidad de la toma de decisiones que permite efectivizar el proceso, regular la distribución de espacios, destinar las responsabilidades. Es hacer algo digno de confianza, la misma que no debe faltar en toda gestión mucho más si esta es educativa regida por reglamentos internos y ministeriales.

Al tener en cuenta el proceso pedagógico en la gestión educativa se dice de promover el aprendizaje de los estudiantes, profesores y todo el personal administrativo, es así que a la institución se la conoce como un conjunto donde todos sus miembros interactúan en proyectos, en la toma de decisiones, en la innovación necesaria para una actualización concurrente en todos los ambientes, sin quedarse en la tradición educativa, sino en el ir más allá, en el salir de esquemas educativos propios de cada corporación.

1.2.2. Características de la gestión

Según Cavassa, la gestión tiene varias características enmarcadas en apoyo a la actividad docente de las instituciones educativas, cualquiera que sea su nivel: la planeación

administrativa, la estructura u organización administrativa, la función comunicación y la función control administrativo. (Cavassa, 2004, pág. 123).

Entre las características de la gestión educativa la más importante de ellas es la Planificación, la cual se realiza de manera técnica, a partir de la “Matriz de planificación, basándose en las diversas secciones: matriz de relaciones, índices de importancia, análisis competitivos, dificultades técnicas, etc.” (Cuatrecasas, 2010, pág. 22).

Otra característica importante es la integración de estructuras de comunicación, autoridad y la red de relaciones entre distintos actores, que permitirán una comunicación e intercambio de información eficiente. (Pérez N. M., 2001, pág. 47). Se dice que la planificación es la característica más significativa porque proporciona directrices de acuerdo a la estructura de la institución y a la motivación y trabajo de las autoridades, en las cuales el análisis competitivo llega a dar realce a todo cuanto se planifica y las dificultades técnicas pasan automáticamente a un segundo plano de validez. La gestión educativa genera nuevos conocimientos de organización docente e institucional, permitiendo realizar en todas las actividades la calidad eficiente que poseen los establecimientos.

En la gestión se destacan diferentes características valiosas con la finalidad de contribuir al éxito del estudiante en el proceso de enseñanza – aprendizaje, a la planificación curricular del bloque y del plan de aula de acuerdo al currículum actual según el Ministerio de Educación, a las funciones comunicativas y administrativas de la institución a las cuales se adhiere el docente, desde el nivel que desempeña como tutor o dirigente de grado.

Cada característica de la gestión educativa se puede definir como el conjunto de operaciones establecidas que emprende una unidad directiva, organizadas de acuerdo a las iniciativas de la institución. El docente, en todo su proceso de enseñanza, debe tener presente las características de esta gestión ya que le guiarán en su quehacer dentro del aula y de su lugar de desempeño y le ayudarán a ejercer la docencia como el servicio noble y magnífico en la formación de futuros profesionales eficientes y capaces de contribuir al progreso de la sociedad.

1.2.3. Tipos de gestión

Dentro del aprendizaje son necesarios varios tipos de gestión para socializar y aprovechar el aprendizaje individual y colectivo. Entre ellos los más relacionados con el ámbito educativo, según el documento de apoyo para el plan de mejoras, autoevaluación institucional primera aplicación, están los siguientes tipos de gestión:

❖ Gestión pedagógica curricular

Este tipo de gestión constituye las prácticas recurrentes que permiten al establecimiento educativo asegurar la coherencia de su propuesta curricular con el proyecto educativo institucional, por parte del maestro, existe la planificación de la enseñanza, ejecución del proceso, enseñanza-aprendizaje y la evaluación de los estudiantes.

❖ Gestión administrativa, de recursos y talento humano

En esta gestión se encuentran las prácticas recurrentes de gestión de recursos, gestión de la norma y gestión del talento humano, que se da al interior de la institución educativa.

❖ Gestión de convivencia escolar y de formación para la ciudadanía

Constituye las prácticas recurrentes que permiten evidenciar la convivencia entre los actores de la comunidad educativa y la formación personal de los estudiantes. Es de gran importancia tener presente esta gestión para lograr una mejor educación de calidad.

❖ Gestión con la comunidad

Se refiere a las prácticas recurrentes que el establecimiento educativo desarrolla para vincularse con la comunidad de su entorno aprovechando los recursos de la comunidad. (M.E, 2012). Este tipo de gestión es significativo porque permite entrar en contacto con nuevas experiencia del conocimiento e “implica el uso y aprovechamiento de recursos que ya existen o la restauración de infraestructura existente, ser flexibles y cuidadosos en el uso de las instalaciones y servicios adoptados en el entorno”. (Crosby, 2009)

❖ **Gestión educativa en la sociedad del conocimiento**

Esta gestión en la sociedad del conocimiento lo delinea Quiñonez en el prólogo del libro de “Gestión Educativa” que afirma “...la escuela del siglo XXI percibe, reelabora y genera el conocimiento que la sociedad en su conjunto requiere para su desarrollo armónico y evolutivo. Por ello el sector educativo de la sociedad del conocimiento adquiere la función de gestor del conocimiento”. (Quiñones, 2006)

El desempeño de estas nuevas funciones de gestión obliga a la escuela a asumir una filosofía y estructura administrativa diferentes de las formuladas, con otros fines y metas centradas en las personas, en los procesos, en el desarrollo de competencias, en el acatamiento de objetivos, lo cual exigirá abandonar las formas tradicionales, verticales de la estructura administrativa para hacerlas más dúctiles y flexibles, sobre todo mucho más participativas y adaptables al cambio permanente que exige la sociedad basada en los vertiginosos cambios del conocimiento humano.

❖ **Gestión administrativa en las instituciones educativas**

En las instituciones educativas es preciso detectar con claridad, a través de la evaluación sistemática, las necesidades insatisfechas en el contexto social, lo que da lugar a establecer las necesidades latentes. Esto obliga a la búsqueda de una oferta de solución a través de un plan remedial de actuación, en el cual se tomarán en cuenta las características cualitativas y cuantitativas del contexto educativo.

Dentro de la gestión administrativa en las instituciones existe un factor que incide en la eficacia educativa es la mala o buena gestión administrativa en cualquier nivel que se encuentre.

❖ **Gestión de proyectos**

Se define como gestión de proyectos el proceso de planificación, ejecución y evaluación de una acción a realizarse, monitorearla y controlarla. En esta gestión se determinan las estrategias de participación y corresponsabilidad para sentirse parte de una institución, llegar a ser un ente activo, eficaz y comprometido con todo lo que tiene que ejercer, dentro y fuera del aula.

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente

Los ámbitos de gestión docente son el espacio donde se encuentra el proceso enseñanza-aprendizaje y la función de los actores. Uno de los aspectos más importantes son las diferentes acciones y procesos que involucran a los docentes, para ellos es fundamental tomar en cuenta el aspecto humano, sus capacidades y el potencial que manifiestan. “La convivencia en el centro, las relaciones interpersonales, el régimen disciplinario de los alumnos”. (José Vera, Vicente Mora, Antonio Lapeña, 2006, pág. 244).

Se debe potenciar la calidad de capacitación docente tanto a nivel académico, como disciplinario, pues la competencia del maestro es fundamental para dar frutos. “En el ámbito educativo, la masificación de la función docente como un proveedor genérico de servicios educativos ha provocado la degradación de su capacidad negociadora como trabajador” (Manes, 2005, pág. 28). En los ámbitos de gestión docente no debe existir la masificación de la función docente por el hecho de que ésta es una acción eficiente y pronta que no se queda en algo superficial, más bien acude a lo esencial con el fin de alcanzar los proyectos propuestos organizados, de acuerdo al aprendizaje de los estudiantes.

Los ámbitos conocidos como el rol que desempeña cada docente desde una perspectiva educativa de calidad, no admiten la mediocridad ni el conformismo. En todos ellos se propone que haya integración aplicada a la gestión docente, haciendo promoción de su capacitación y profesión. No debe faltar en los ámbitos de la gestión educativa el liderazgo que guíe su función de persona profesional capaz de hacer de toda su sabiduría y conocimiento escuela de aprendizaje.

En estos ámbitos se puede dar la amenaza de aplicar los métodos delegados, es decir de buscar sustitutos cuando los docentes no cuentan con una adecuada formación y avance tecnológico actualizado según el adelanto de la ciencia. Esto significa que el profesor no tiene la capacidad de ejercer un desempeño competente, por lo tanto no debería formar parte del equipo docente que trabaja con personas y para personas, aunque sea un ser relacional, no dispone de las facultades que implica ser maestro.

Toda gestión docente que desempeña el maestro está garantizada y afianzada por la preparación que tenga, lo cual contribuye de manera eficiente en lo que desarrolla, evitando asistir a clases con irresponsabilidad, o inseguridad al no estar debidamente preparado, más

bien evitará todo error educativo o improvisación no acorde a lo que debe ser por justicia y ética profesional, en todos los aspectos de la organización.

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal

Es necesario tomar en cuenta las normativas que rigen la educación de un país. En el nuestro, se exige una capacitación constante sobre el conocimiento, profundización aplicación de la Nueva Ley Orgánica de Educación intercultural (LOEI), así como de su Reglamento. “La capacitación no se justifica por sí mismo sino que constituye un instrumento de apoyo al desarrollo y está orientada a la resolución de problemas específico”. (Magda Perozo y Brizeyda García, 1999, pág. 597).

Es necesario que los docentes puedan contar con todas las garantías para el buen desenvolvimiento de su tarea. “El profesorado del ámbito de gestión debe contar con una póliza de responsabilidad civil que garantice la cobertura legal de las actuaciones derivadas de la labor docente del profesorado”. (Ministerio de Educación y Ciencia Consejo Escolar del Estado, 2006, pág. 82).

Sin embargo, estos lineamientos, son todavía incompletos, según lo mencionan los convenios internacionales, “...en América Latina los instrumentos legales para regular la educación transnacional son todavía insuficientes y deficientes” (Jorge Medina Viedas y Silvie Didou Aupetit, 2005, pág. 188), faltan elementos de responsabilidad civil que garanticen la cobertura legal de las actuaciones derivadas de la labor docente del profesorado.

En la gestión legal se tiene en cuenta todas las normas que rigen a la institución y que el docente debe conocerlas, profundizarlas y practicarlas junto a los jóvenes que se instruyen dentro de la institución donde el maestro labora y de la cual quiere que todos formen parte respetando el ámbito legal. Al hablar de este término se refiere a lo estrictamente legalizado ley por ley, esto no es así, siempre es válido que haya una forma legal como cuerpo de organización, empeño y responsabilidad a seguir.

En la gestión legal de la educación se tiene en cuenta los convenios internacionales como apoyo de una mayor calidad, aunque quizá en América Latina falte crecimiento e incrementación en este aspecto, sin embargo no hay indiferencia para decir que eso no se

logrará. Actualmente se puede afirmar con veracidad que la educación está avanzando y las nuevas reformas ayudan a formar mejor a los estudiantes.

Es justo que el docente sea reconocido en todo aspecto, moral, físico, económico y humano, contar con esto, le acredita la capacidad de darse más a quien lo requiere, partiendo de su experiencia profesional, formación académica permanente y un alto grado de relaciones positivas con los demás como parte fuerte para trabajar hoy en día, como exige el “buen vivir”. Hacer del otro ser en relación con los otros sin excluir a nadie, teniendo en cuenta que a veces esto puede suceder pero hay que saber actuar de manera eficiente con todos sin despreciar a nadie.

Un aspecto substancial a tener en cuenta es, que donde quiera que se hable de educación, enseñanza-aprendizaje, no se debe olvidar que la gestión legal da el valor y la garantía necesaria para tener todos los parámetros de acuerdo a las exigencias educativas actuales.

1.2.4.2. Ámbito de la gestión de aprendizaje

En esta gestión es fundamental partir del “...concepto de aprendizaje, que es dinámico y su utilización teórica enfatiza la naturaleza continuamente cambiante de las organizaciones”. (Ricardo Chiva Gómez, César Camisón Zornoza, 2002, pág. 47). Son la tarea principal de la educación, su adquisición es la meta hacia la que debe caminar la educación.

En el ámbito de la gestión de aprendizaje se necesita otras interacciones independientes de la planificación, diseño, vivencia, experiencia, todo cuanto sea mediación para lograr un mejor aprendizaje del estudiante. En dicha gestión entra la obra de la institución como organización y en el aula la práctica de la docencia de calidad con dinamismo para enseñar las materias a todo nivel. Dentro del ámbito de la gestión de aprendizaje, se puede hablar de los estándares de aprendizaje que “Son descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde el primer grado de Educación General Básica hasta el tercer año de Bachillerato” (M.E., 2012)

En nuestro País la educación tiene un matiz social, la pluriculturalidad. “La educación intercultural en el ámbito escolar debe organizar una actuación educativa global y plantear actuaciones referentes al modo en que se produce los procesos de aprendizaje”. (Tébar,

2006, pág. 84). El buscar que en todas las escuelas se incremente o se fortalezca la interculturalidad es un reto para estar al nivel de una educación de calidad. Actualmente se está intentando motivar y desarrollar este aspecto con la finalidad de quitar el racismo étnico y contribuir a un enriquecimiento poblacional

Un aspecto actual muy significativo es la gestión de las diferencias individuales, en cuanto a inclusión. Lo prescribe la Ley de Educación del Ecuador: “Tanto la educación formal como la no formal, toman en cuenta las necesidades educativas especiales...” (M.E., Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011). “Los procesos de aprendizaje individuales y organizacionales deben de estar diseñados de tal manera que sustenten a la estrategia de la escuela y su contexto para que responda a sus prioridades” (Eduardo Soto y Alfons Sauquet, 2006).

En el ámbito de la gestión de aprendizaje todos los procesos diseñados con anterioridad por las organizaciones institucionales deben ser de tal forma que fortalezcan las estrategias a aplicarse con asertividad, creatividad y flexibilidad considerando todas las didácticas pedagógicas efectivas para una buena educación y para la enseñanza – aprendizaje.

En el desempeño docente se aplica de manera específica la gestión de aprendizaje con innovaciones nuevas, para ello el docente siempre requiere de competencias adecuadas y de interacciones de los educandos. Otro punto de partida para el proceso de aprendizaje es indispensable la motivación y la dinámica que se aplique en el mismo. “El concepto de aprendizaje es dinámico y su utilización teórica enfatiza la naturaleza continuamente cambiante de las organizaciones” (Ricardo Chiva Gómez, César Camisón Zornoza, 2002).

Dentro de esta gestión se puede hablar de funciones como: gestionar recursos materiales que permitan una enseñanza eficiente para todos, servicios de comunicación que mantengan viva la organización del cronograma y el código de convivencia, actividades de formación y capacitación al personal docente y administrativo.

La evaluación por parte del maestro a los estudiantes, debe tener en cuenta lo que es fructífero, del mismo modo la evaluación a los docentes por parte de los educandos y autoridades competentes. Generar los informes que se realicen dentro de ella, en particular no olvidar que el seguimiento en el proceso de aprendizaje es esencial para obtener los objetivos propuestos por la institución y por el docente que desempeña la educación.

1.2.4.3. **Ámbito de la gestión de planificación**

“La planificación es una forma de actuar a partir del estudio de las diferentes opciones previamente analizadas y valoradas” (Muñiz, 2009, pág. 27) “Esta, cierra el paso al ensayo de cualquier conducta futura, elige una determinada y descarta otras, señala lo que debe hacerse en el futuro” (Martner, 2004, pág. 42).

En gestión es necesario partir siempre de la realidad, un diagnóstico es indispensable para empezar el proceso de construcción y mejora. “Si se carece de articulación e integración entre la planificación educativa, los aprendizajes y el currículo, se desfavorece una concepción renovada de la educación y de la planificación educativa”. (Jiménez, 2004, pág. 8). Se puede decir que aquí no se aplica una mejora en cuanto al aprendizaje, ante todo se desfavorece el crecimiento educativo, por lo cual se debe reevaluar para empezar a trabajar y conseguir lo propuesto.

Un maestro que cumple con el desempeño docente de calidad, acorde a los lineamientos del Ministerio de educación, en la gestión de planificación, no debe olvidar las siguientes propuestas: organizar el día, controlar diariamente la asistencia de los estudiantes, recoger o revisar las tareas, estructurar la clase, usar adecuadamente el material didáctico disponible en la institución educativa y almacenar los materiales de los estudiantes y de los docentes. (Bejarano, 2013)

La planificación es la base del desempeño docente en la que a partir de las diferentes opciones de formación que tenga el docente puede actuar de manera concreta. Hoy es de gran valor la planificación del bloque curricular y los planes de aula que fomentan una educación ordenada, sistémica y objetiva con análisis concretos que se pueden lograr y los conocimientos específicos que no deben faltar en el aprendizaje de los estudiantes, con la perspectiva de señalar lo mejor para el futuro, evitando cualquier desvío de conducta inadecuada.

El ámbito de la gestión de planificación se conoce que no es una simple ciencia teórica, sino más bien una práctica que lleva a aplicar lo planificado de acuerdo a la necesidad de enseñanza, en la educación es donde más se encuentra este ámbito. Planificar es imprescindible por el hecho que no se debe improvisar. La enseñanza es íntegra y necesita cuidado, capacitación proporcionada de acuerdo a la docencia que ejerce cada maestro en ayuda de sus estudiantes.

En la gestión de la planificación se regula todo proyecto institucional y docente, no se puede seguir directrices sin planeación, no se puede dirigir un grupo sin tener en cuenta los puntos a tratar. No se logra nada si todo gira por mera intuición, discernimiento o improvisación, en la educación se debe partir de la planificación como lo más indispensable y concreto a seguir en la enseñanza de los docentes.

1.2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación

Un aspecto vital dentro de la gestión es el liderazgo, entendido como la capacidad de coordinar los diferentes ámbitos de la gestión educativa. “Un liderazgo que se ha revelado importante en aquellos casos en los que se pretende que la organización esté en constante adaptación con el entorno”, (Luis, 2006, pág. 73) Para que exista un buen liderazgo y comunicación es muy valiosa la adaptación al ambiente como ámbito de organización.

La gestión de liderazgo y comunicación está de acuerdo con Rubén Schonfeld que afirma: “La participación ciudadana es un catalizador que transforma a los individuos en sujetos activos con capacidad para hacer valer su opinión y disposición” (Schonfeld, 2000, pág. 19), siendo que cada individuo participe con responsabilidad en opiniones y actividades que lo involucren como ente dotado de sabiduría y experiencia.

“...el requisito de ser un buen comunicador, no es requisito del liderazgo, es requisito de toda interacción social”, (Izquierdo, 2002), por ser seres sociales en relación se aplica el liderazgo y la comunicación, por ende no se puede decir que existen personas líderes que se bastan solos, no, el buen líder necesita del grupo y de la comunicación con otros seres, esto es lo que la educación propone en todo el desarrollo de la formación y valoración del niño.

El ámbito de la gestión de liderazgo y comunicación, de acuerdo al instrumento de autoevaluación institucional se dice que el “liderazgo del equipo directivo visionario que se adapta a situaciones nuevas, aprende de las experiencias y guía al establecimiento para lograr la misión compartida, en un clima de trabajo propositivo, en equipo, que promueva el sentido de pertenencia y bienestar en el establecimiento educativo”. (M.E, 2012)

En la gestión de liderazgo y comunicación tiene mucho que ver la capacidad de inspirar y guiar a grupos de personas concretamente los niños y jóvenes que se preparan para un mejor porvenir, este se caracteriza por principios congruentes. El liderazgo implica comunicación y esta, liderazgo, al mismo tiempo que se puede afirmar que las dos tienen que ir intrínsecamente unidas y no tiene que haber yuxtaposición por ningún motivo.

1.3. ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LOS PROCESOS DE LA GESTIÓN DEL DOCENTE

1.3.1. Definiciones de estrategias

Trabajar con estrategias es organizar el tiempo, sacar provecho del proceso enseñanza - aprendizaje a favor del individuo y del docente, es introducirse a un mundo de nuevas expectativas, haciendo de las mismas un instrumento efectivo y eficaz para el pedagogo. “Las estrategias incluidas en el procesamiento de la información responden a ayudar a cada alumno a originar, organizar y elaborar su propio criterio”, (Carrasco J. , 2004, pág. 19). Según Roser Tomás se logra indicar que la estrategia “Se refiere a aquella secuencia ordenada y sistematizada de actividades y recursos que los profesores utilizamos en nuestra práctica educativa” (Tomàs, 1995, pág. 55).

“Las estrategias de aprendizaje se entienden como un conjunto interrelacionados de funciones y recursos, capaces de generar esquemas de acción que hacen posible que el alumno se enfrente de una manera más eficaz a situaciones generales y específicas de su aprendizaje” (Ornelas, 2001, pág. 3)

Estrategias es el procedimiento o habilidad que un docente adquiere y cultiva como instrumento para enseñar y proporcionar información a los estudiantes, con el propósito de instruirlos para que obtengan sus propios criterios, valores, conocimientos.

Las estrategias se conciben desde un conjunto de funciones y recursos con capacidad de organizar proyectos de acción, en consecuencia con la necesidad del estudiante para que éste se enfrente a toda situación de aprendizaje, no se enmarque solamente en una, ya que se conoce que en la educación existe riqueza de interculturalidad y aprendizajes, basta

tener las estrategias específicas para empezar a descubrir los conocimientos exactos que requieren profundización por parte del estudiante.

Las estrategias son planes trazados para el futuro mediante patrones del pasado, trabajar con estrategias elaboradas es lo más correcto que hay en el proceso enseñanza - aprendizaje, como método para alcanzar lo propuesto en toda gestión o plan a establecer. Es oportuno identificar las estrategias eficaces para cada actividad a desarrollar, en el campo del aprendizaje los estudiantes visualizan e interactúan, sus conocimientos y las potencialidades que poseen.

Cabe señalar que es necesario y trascendental la organización en el desarrollo de las estrategias, las mismas que guían, estimulan, proporcionan directrices correctas para que haya una secuencia adecuada de trabajo, de enseñanza y desafíos de nuevas expectativas convirtiéndose en el interés de los estudiantes, a su vez, éstas incentivan a formular hipótesis, a opinar de acuerdo a su capacidad de razonamiento, a observar la realidad desde un marco lógico, a sintetizar conocimientos por sí mismos. Más aún el docente debe organizar la clase, ayudando al estudiante a aprender y reaprender, utilizando estímulos adecuados y actualizados

1.3.2. Tipos de estrategias

Existe una variedad de estrategias, entre las cuales se mencionan las principales para mejorar los procesos de la gestión docente:

“Estrategias disposicionales y de apoyo, estrategias de búsqueda, recogida y selección de información, estrategias de procesamiento y uso de la información adquirida y estrategias metacognitivas de regulación y control”. (Bernardo Gargallo López, Alicia Ferreras Remesal, 2000, págs. 18-19).

Para que estas estrategias sean eficientes, “El profesor ha de observar y comprobar la eficacia de las estrategias elegidas”, (Carrasco J. B., 2007, pág. 86). En todo proceso educativo es necesario que haya una continuidad en las estrategias, seguidas de una evaluación correcta, diseñada y determinada.

Según (Estefanía, 2009, pág. 158) “Podemos proponer diferentes tipos de estrategias en función del contexto a que nos refiramos, así hablamos de estrategia en singular cuando nos referimos a la organización general de la identidad”

❖ **Estrategias disposicionales y de apoyo**

Estas estrategias se caracterizan por la disposición a generar conocimiento en la búsqueda de lo que aún está por descubrirse, ponen en marcha el proceso enseñanza – aprendizaje. Dentro de las mismas se encuentra la motivación, clave para adquirir un aprendizaje significativo con actitudes acordes a la capacitación que requiere el docente.

❖ **Estrategias de búsqueda, recogida y selección de información**

Son estrategias que integran todos los procesos informativos estructurados para conseguir una mejor información, hacen hincapié a todo lo referente en la enseñanza que ofrece el docente y a la capacitación pertinente del mismo, estas, promueven la personalización creativa para recoger información, la organización, la indagación. Todo cuanto ofrecen estas estrategias son requerimientos en favor y beneficio de los maestros.

❖ **Estrategias de procesamiento**

Estas estrategias a más de la recolección de información llevan a un procesamiento de la misma contando con la comunicación y uso adecuado de la investigación alcanzada como proyecto para una mejor aplicación en el campo académico y profesional del docente.

❖ **Estrategias metacognitivas de regulación y control**

Es el conocimiento cognitivo de otras estrategias y la evaluación que estas aplican para autorregular y mejorar la calidad educativa, requieren de estudio y aplicación.

❖ **Estrategias de evaluación del aprendizaje**

Según estas estrategias, los docentes deberán evaluar de forma sistemática el desempeño del estudiantado a través de diferentes técnicas, que permitan determinar en qué medida hay avances en el desarrollo de la destreza planteada, como lo indica la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), que para evaluar debe existir los

indicadores de calidad educativa y calidad de la educación. (Corporación de Estudios y Publicaciones, 2012)

Las estrategias, como métodos, aplicadas en el proceso educativo, pueden ser de diferentes tipos, depende de la organización que tiene cada institución, estas guían todo el camino a seguir en el aprendizaje, por lo tanto el docente debe tenerlas presente en todo su desempeño, haciendo de ellas lo más necesario para su docencia.

1.3.2.1. En la gestión legal

La gestión legal es la forma de realizar o buscar medios, de hacer o alcanzar algo. Es decir obtiene resultados claros y esperados al mismo tiempo define con precisión una conducta estratégica. Como lo afirman (Pedro Ferraras, Adolfo Vargas, Geovanna Santillán, 2006, pág. 34) “En cada área de intervención podemos formular resultados esperados que definan la conducta operacional de los capacitados”. En toda área de conocimiento y organización se debe aplicar según las normativas del colegio y Ministerio de Educación la gestión legal, es lo que garantiza la rectitud adecuada en todo proceso legal.

En la gestión legal, dice (Ramírez, 2007, pág. 169) “Se estructura un proceso con estrategias y acciones de carácter educativo, de investigación y sistematización, de socialización, gestión, consolidación etc. como resultados esperados”. Para que la gestión legal sea ordenada dentro de proceso educativo se establecen estrategias y acciones competentes al desempeño encargado de cada docente. En todo esto se tiene presente la indagación y sistematización como algo importante para una buena socialización que requiere de aplicación vigorosa.

En América Latina está vigente la gestión legal dentro del ámbito de educación, como lo afirma (Myriam Feldfeber y Dalila Andrade Oliveira, 2006, pág. 19): “El modelo de gestión escolar combina formas de planteamiento y control en la formulación de políticas, tales estrategias posibilitan arreglos locales como la complementación presupuestaria con recursos de la propia comunidad”

La gestión legal tiene que ser uno de los principales pilares fuertes dentro de una organización que hace de la misma algo acreditable en medio de la sociedad; los maestros que laboran dentro de estas instituciones educativas que tienen bien encaminada la gestión legal, asumen la responsabilidad de ser parte activa de ella, son ente que participa y practica esta gestión desde lo que enseña y comparte con los estudiantes y compañeros de trabajo.

Toda gestión legal educativa combina formas de planteamiento en las políticas educativas que rigen la organización institucional y docente. Plantear una gestión legal es ir de acuerdo a los reglamentos que rigen en un establecimiento los mismos que el docente conoce y estudia al empezar su desempeño pedagógico.

En la gestión legal el maestro participa con la oportunidad de moldear la conducta del estudiante, estructurar estrategias con actividades educativas acordes a su desempeño, siendo así miembro activo en la tarea de educar dentro de un contexto institucional y social. Por otra parte no debe faltar la organización en la gestión legal dentro de la escuela o colegio, formulando las respectivas políticas educativas y su aplicación.

1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular

Utilizar estrategias en la gestión de la planificación institucional y curricular es lo correcto e imprescindible para todos los centros educativos donde las directrices son enfocadas a partir de un currículum actual, según el Ministerio de Educación. “Para la mayoría de los centros educativos es imprescindible planificar y programar con antelación la actuación que se va a desarrollar, con la finalidad de mejorar su calidad” (Xavier Chavarria Navarro y Elvira Borrell Closa, 2003, pág. 127)

Es importante la planificación curricular por lo que, (García, 1999, pág. 255) expresa: “La planificación representa una de las etapas y procesos más importantes del desarrollo del propio modelo que pretende formular hipótesis para el desarrollo de los centros educativos y la mejora de la educación”, con certeza se puede decir que el desarrollo de un establecimiento educativa depende de una buena planificación curricular de destrezas claras, concretas y precisas.

En la gestión de planificación institucional y curricular, aplicar las estrategias didácticas adecuadas implica caminar hacia una mejor calidad de educación. En la actualidad todo requiere de una previa planificación en todos los ámbitos, con mayor razón en el educativo donde la planeación es el punto de partida hacia una enseñanza de calidad. Planificar dentro de la institución es estar preparados a enfrentar lo que en el futuro puede venir, cuando existe una prevención previa en la organización institucional con la debida planificación curricular, es seguro que se alcanzan los objetivos propuestos dentro de la misma.

Planificar como institución y como personal docente con todas las estrategias debidas para lograr los objetivos planteados, dentro de un proyecto institucional a establecerse durante el año lectivo, empleada por todos los maestros, es de valiosa importancia porque se cuenta con personal capacitado, competente en sus conocimientos.

Dentro de la planificación curricular está la planificación por bloques y planes de aula con las destrezas acertadas para cada contenido a desarrollarse dentro del aula con los estudiantes, por eso no debe faltar en el docente la competencia en todas las asignaturas a enseñar y la efectividad en el aprendizaje significativo que ofrezca a sus estudiantes.

Es fundamental la planificación institucional y curricular de una institución con anterioridad, por el hecho que nada de lo que se improvisa sale de lo mejor, sin embargo hay que tener en cuenta la flexibilidad de toda planificación curricular porque no se puede enmarcar en forma estática debido a las necesidades básicas urgentes que se presentan.

Las estrategias en la gestión de la planificación institucional y curricular son efectivas cuando implican una inversión considerable de tiempo y energía por parte del docente que se encuentra al frente de un grupo de estudiantes, que esperan ser dirigidos de manera eficiente, que correspondan a sus inquietudes académicas educativas, además es exigencia del personal administrativo que coordina la institución educativa. Es esencial motivar a que todas las estrategias planteadas se efectúen con exactitud.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje

Para que el aprendizaje sea eficaz a más de las estrategias planteadas se debe tener en cuenta, que “La gestión y la organización de un centro educativo requiere un conocimiento

acerca de que es una organización y su funcionamiento, conocer cada una de las estructuras de trabajo, aprendizaje y convivencia tanto del equipo de los docentes como de los alumnos” (Fernández, 2005, pág. 7).

En la educación se aplican varias estrategias nuevas con el fin de incentivar el aprendizaje, dice (Gagliardi, 2008, pág. 185): “El aprendizaje independiente está en la base del desarrollo de la capacidad de aprender toda la vida, la de mejorar la actividad y las competencias profesionales y adquirir nuevas”. La capacidad que tenga el docente de actualizarse, de acuerdo a su preparación y experiencia, de ponerse al día según las competencias que se van renovando cada día, es el mejor camino para la profesionalidad de un maestro eficiente y competente.

Las estrategias en la gestión de aprendizaje son el motor que mueve y dirige todo el camino del aprendizaje en la institución, particularmente en el aula donde interactúa el maestro con los estudiantes. Para que el aprendizaje sea eficaz, se ha de implementar el mejoramiento dentro del aula en todas sus dimensiones, distribución correcta de alumnado, espacio suficiente, material didáctico, recursos tecnológicos, es decir, todo lo adecuado para la enseñanza – aprendizaje.

Según la competencia que adquiera una institución acerca de la forma de organización, ésta puede ser estructurada mejor para ofrecer un aprendizaje de calidad; también se debe conocer las estructuras de trabajo, de aprendizaje, la convivencia de todos los docentes. Es esencial que el maestro conozca y se interese por la organización de la institución, por las estrategias que se aplican para lograr los estándares de calidad en el aprendizaje de todos los integrantes de la comunidad educativa.

Las estrategias en la gestión de aprendizaje se tienen muy en cuenta en la organización institucional educativa que forma personas para insertarlas a una sociedad necesitada de futuros profesionales competentes en su desempeño. Por otra parte, el docente en toda su planificación de aprendizaje debe tener en cuenta las estrategias, las cuales deben ser flexibles, creativas e innovadoras, según los objetivos específicos a cumplirse en favor del estudiante y de la institución.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación

Los docentes que trabajan en la institución, tienen el derecho de sentirse protagonistas, actores y facilitadores de lo que hacen, no solo conformarse e involucrarse en lo que ya está organizado, por tanto es necesario que el maestro desarrolle sus habilidades como personas y lo revelen en su acción educativa. “Para ejercer el liderazgo escolar debe poseer una serie de valores y cualidades personales y humanas relacionadas con la flexibilidad, la intuición etc.” (Javier Argos y Pilar Ezquerro, 2013, pág. 196)

El liderazgo genera respeto, inspira confianza y refuerza los valores de la Institución, tiene una visión del objetivo que quiere conseguir, de lo que debería hacerse y cómo hacerlo. “El líder auténtico entrega vida física y moral a través de las virtudes teologales y morales” (Rodríguez A. , 2012). En general, el líder, procura que los docentes sean reconocidos por su experiencia y competencia, que no sean entes pasivos sino protagonistas del proceso escolar, capaces de gestionar las necesidades y las expectativas de sus alumnos.

El liderazgo es el que crea las estrategias y la comunicación da realce en la práctica de las mismas. El liderazgo y la comunicación no deben faltar al momento de plantear una estrategia en cualquier campo o proceso a realizarse. Algo que se debe tener en cuenta es que en todo ámbito es necesario que exista el liderazgo porque de lo contrario no se concretiza ninguna actividad. Liderar, generar y organizar sin comunicación es un trabajo incompleto.

El liderazgo y la comunicación son valores imprescindibles dentro del desempeño docente, los cuales tienen el propósito de guiar y fortalecer el rol del maestro en todas las estrategias que va a desarrollar en el aprendizaje dentro y fuera del aula con los estudiantes.

En la gestión de liderazgo y comunicación existen varios valores que dan realce a esto, teniendo en cuenta que para que el desempeño docente tenga éxito en la enseñanza – aprendizaje, la intuición es parte clave al elaborar las estrategias de liderazgo y comunicación.

Un modelo de gestión promueve la comunicación organizacional, a partir de la comunicación interpersonal, no sólo de carácter técnico o profesional para definir las estrategias y el mejoramiento del Centro educativo. Da confianza a los grupos de trabajo como laboratorio de ideas y confía en las iniciativas que surgen del personal motivado.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

Para la presente investigación se utilizó el método descriptivo que permitió recopilar información objetiva y real sobre el desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje de los docentes investigados, en la Unidad Educativa Giovanni Antonio Farina, a través de la observación directa, en momentos explícitos que cada uno cumple y según los procesos desarrollados en las horas clases.

2.2. Contexto

La Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina” es un establecimiento particular católico, regentado por la Congregación de Religiosas Doroteas, Hijas de los Sagrados Corazones, cuya formación se enmarca en los valores humanos, cristianos y carismáticos, con el lema “Suavidad y firmeza”. Se fundó el 20 de noviembre de 1967, mediante Acuerdo Ministerial # 039, para el servicio de la población estudiantil del Cantón Rumiñahui y de sectores aledaños como: San Rafael, la Armenia, Conocoto, Sangolquí, Amaguaña, El Tingo, Pintag, Machachi y Quito. Está situada a la entrada de la Parroquia San Rafael, en los límites del Cantón Quito y Rumiñahui, bordeada por los ríos San Pedro y Pita. Se encuentra atravesada por la Autopista General Rumiñahui.

La institución, fundamentada en los ideales de la Iglesia Católica y del Fundador de la Congregación, el Beato Giovanni Farina, sirve a los estratos de situación económica media y medio baja y brinda el servicio de becas para los estudiantes de escasos recursos económicos, cuenta con un promedio de 1800 estudiantes cada año, y con 80 profesores para los distintos niveles. Atiende en jornada única, matutina, modalidad mixta, ciclos de estudio: Inicial dos, Educación General Básica Completa, Bachillerato General Unificado y Bachillerato Técnico (Contabilidad)

2.3. Participantes

La investigación comprendió una muestra de cinco docentes de la sección bachillerato general unificado (BGU), cuyos resultados fueron: el 60% es femenino y el 40% masculino, la edad promedio es de 29 a 50 años, los años de experiencia varían de 4 a 29 años, el título relacionado a la docencia de tercer nivel de estudio es el 80% y el 20% no lo posee,

aunque desarrolla su servicio de profesor. Todos laboran en el bachillerato general unificado, modalidad presencial y por contrato.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Son los procedimientos e instrumentos que se aplican a fin de ejecutar los trabajos propios de una investigación. Se los utiliza para adquirir un conocimiento, adecuado, coherente con el tema a investigarse, especialmente, en la aplicación de los cuestionarios a los docentes investigados y en la observación directa de las horas clases. En conclusión se refiere a las directrices que van indicando qué hacer y cómo conducirse cuando se elabora algún tipo de investigación.

2.4.1. Métodos:

- **Método descriptivo**

El método aplicado en esta investigación es el método descriptivo, el cual permite la descripción de datos y características principales de los docentes investigados, en el contexto del desempeño que realizan en el proceso de enseñanza aprendizaje, con la finalidad de lograr una investigación profunda, de acuerdo al tema elegido para la investigación. Se lo toma en cuenta al momento de emplear las encuestas a los docentes.

- **Método analítico – sintético**

Con este método, se facilita el análisis de la investigación a los docentes en su proceso de enseñanza aprendizaje en todos los ámbitos de las gestiones a evaluarse, al aplicar la encuesta se alcanza una visión de unidad, juicios de valor que ayudan a la comprensión y conocimiento de la realidad de los docentes, en su proceso de enseñanza.

- **Método inductivo y deductivo**

Utilizar este tipo de método, capacita para llegar a las conclusiones correctas que se quiere alcanzar en una investigación, por el mismo hecho, que el método inductivo parte de una realidad particular a una general, como lo es en los docentes investigados, se conoce la

realidad que ellos experimentan y se puede concluir cómo se está logrando la calidad educativa, particularmente en nuestro país. El método deductivo, parte de un análisis general a un particular, existiendo así relación mutua en la investigación a desarrollar.

Este método es utilizado específicamente en la autoevaluación de la gestión legal, de planificación institucional y del currículo, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

- **Método estadístico**

Este tipo de método, hace factible organizar la información alcanzada en la investigación del desempeño docente, en el proceso de enseñanza aprendizaje, con la aplicación correcta de los instrumentos de investigación, cuestionarios de autoevaluación y registro de observación, facilitando los procesos de validez y confiabilidad de los resultados. Utilizado correctamente en la tabulación y sistematización de los resultados.

- **Método hermenéutico**

Método indispensable para la elaboración del marco teórico, donde permite la recolección e interpretación bibliográfica, con la finalidad de analizar la información correspondiente al desempeño docente de los maestros investigados. Se lo maneja en la investigación de los contenidos que abarca el marco teórico.

2.4.2. Técnicas

Dentro de las técnicas utilizadas para investigación del desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje se determina las siguientes:

- **Técnicas de investigación bibliográfica**

En la investigación del desempeño docente, para la recolección y análisis de información, se tomó considerable aplicar la técnica de la lectura, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre, desempeño docente, gestión educativa y estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.

Otra técnica imprescindible utilizada dentro de la investigación bibliográfica es el resumen, como medio para presentar un texto original de forma abreviada; éste permitió favorecer la

comprensión del tema, entender mejor el texto y redactar con exactitud y calidad los contenidos a tratar en el marco teórico

- **Técnicas de investigación de campo**

Dentro de las técnicas de investigación de campo, se tomaron en cuenta las principales:

La observación, una técnica muy utilizada en el campo de las ciencias humanas, es fuente primordial para llevar a cabo el desarrollo del registro de observación a los docentes, en los ámbitos señalados para la investigación. Se convierte en una técnica científica, precisa para alcanzar todos los objetivos formulados de investigación, con una planificación sistemática adecuada, con la certeza de lograr comprobaciones de validez y fiabilidad, realizada en forma directa, sin intermediarios que podrían distorsionar la realidad estudiada.

Para obtener datos verídicos e información sobre la práctica pedagógica y desempeño de los docentes investigados en relación a los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y la comunicación, se tuvo presente, la encuesta, que es una de las técnicas más manejadas. Se apoya en un cuestionario previamente elaborado, con preguntas concretas, para obtener respuestas precisas que permiten una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada.

2.4.3. Instrumentos

Los instrumentos utilizados para la investigación del desempeño docente son los siguientes:

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

Estos instrumentos, utilizados, en la autoevaluación del docente y en la observación de las actividades docentes, toman como fundamento los criterios de los estándares de desempeño docente, así como las competencias profesionales. El objetivo de los mismos 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.

2.5. Recursos:

2.5.1. Talento Humano

- Directora de tesis: Mg. Bélgica del Rosario Paladines Balcázar
- Autora: Francisca Noralma Merino Jiménez
- Colaboradores: Cinco docentes investigados

2.5.2. Institucionales

Unidad Educativa Giovanni Antonio Farina

Primero Bachillerato General Unificado “A”, “B”, “C”, “D”

Segundo Bachillerato General Unificado “A”

Tercero Bachillerato Sociales

2.5.3. Materiales

Texto Guía

Copias

Didácticos

Computadora

Anillados

Cd

Impresiones

2.5.4. Económicos

N°	ASUNTOS	COSTO
1	Internet	\$ 25,00
2	Impresiones	\$ 10,00

3	Copias	\$ 15,00
4	Anillado	\$ 8,00
5	CD	\$ 3,00
6	Pasajes	\$20,00
	Total	\$ 81,00

2.6. Procedimiento

Los procesos para desarrollar la investigación del desempeño docente, en la Unidad Educativa Giovanni Antonio Farina, partió de la aplicación del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, en cuatro ámbitos de gestión, elaborado por el equipo de investigación de la Universidad y luego el respectivo análisis de cada proceso en la enseñanza aprendizaje, mediante el registro de observación. Se puede resumir a continuación.

Siguiendo los lineamientos que brinda la Universidad, primeramente se presenta la carta de ingreso a la rectora de la Unidad Educativa, "Giovanni Antonio Farina", solicitando aplicar un cuestionario a cinco docentes del bachillerato, en las áreas que ella mismo designe, sabiendo que se debía realizar cuatro observaciones de clases a cada docente, que cumplan con todos los procesos de enseñanza. Seguidamente se dialogó con los maestros designados, explicándoles el motivo y la finalidad de la investigación, estos fueron, dos hombres y tres mujeres. Las horas clases para la observación, fueron tomadas según la carga horaria y los paralelos que cada docente tenía, encontrando la posibilidad de observar dos horas clases seguidas que cumplían todos los procesos a observarse.

Al realizar las observaciones no se encontró inconvenientes, todos los maestros, mostraron su desempeño docente al máximo, lo hicieron con espontaneidad, simplemente seguían su clase normal, dominaron los contenidos y cumplieron los procesos requeridos en todas las gestiones a investigar.

Para la realización del marco teórico se utilizó la técnica de la lectura y síntesis, teniendo presente las propuestas que presenta la Universidad, como el aplicar las normas APA. En este aspecto se cuenta con el beneficio de la biblioteca de la institución donde se realizó la investigación.

En la metodología se utilizó los métodos, técnicas, instrumentos y recursos necesarios para la investigación, luego con los resultados del cuestionario de autoevaluación y registro de observación, se lleva a cabo el análisis y discusión, resultados que servirán para detectar la debilidad en el desempeño docente y elaborar la propuesta. Con las correcciones debidas por parte del tutor y la aprobación del trabajo se llega la impresión de tres anillados y al envío del trabajo según cronograma de la Universidad.

CAPÍTULO III: RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

Tabla N° 1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,80	98%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	10,00	100%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
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	9,40	94%
TOTAL		76,60	
PROMEDIO		9,58	96%

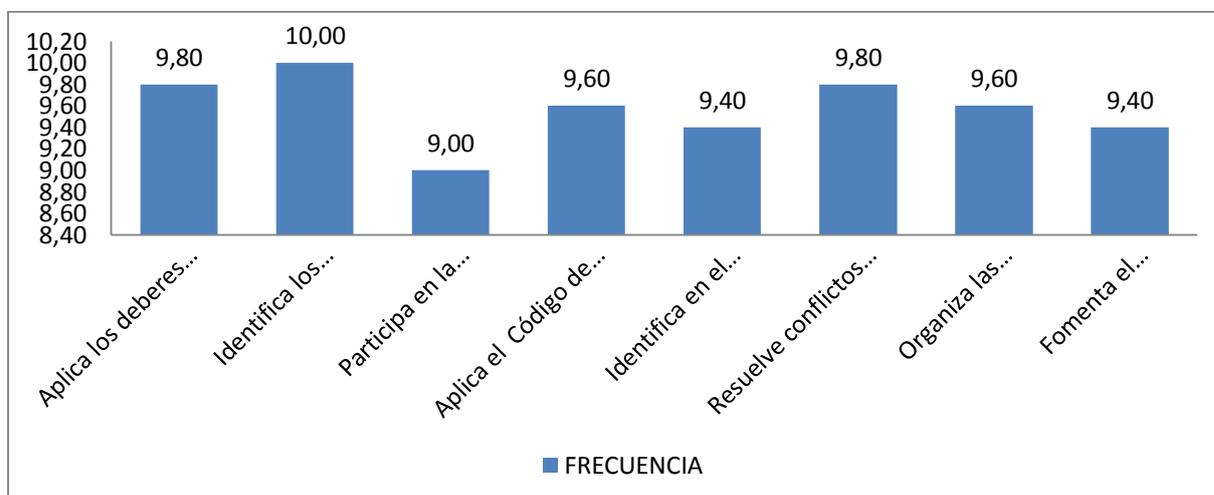


Figura N° 1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Giovanni Antonio Farina

Los resultados de la frecuencia del desempeño docente en el ámbito de la gestión legal, muestran un porcentaje satisfactorio, de aplicación de los documentos que ofrece el sistema

educativo ecuatoriano, los docentes investigados de esta institución, están al tanto de los conocimientos en la gestión legal, aplican los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes. El (Ministerio de Educación y Ciencia Consejo Escolar del Estado, 2006), afirma que: “El profesorado del ámbito de gestión debe contar con una póliza de responsabilidad civil que garantice la cobertura legal de las actuaciones derivadas de la labor docente”. Un maestro que aplica los deberes del estados y los derechos de los estudiantes, es un docente que está fomentando satisfacción y convicción en su proceso de enseñanza aprendizaje, porque no se puede contar con alguien que no se preocupe por estar de acuerdo a las exigencias del Ministerio.

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

Tabla N° 2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	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	9,20	92%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
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		77,40	
PROMEDIO		9,68	97%

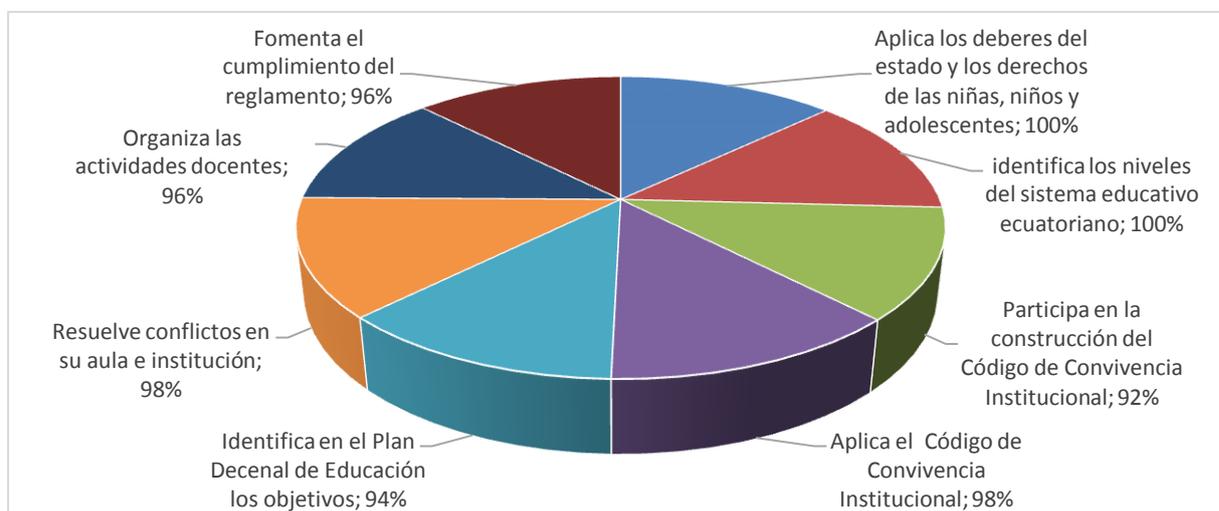


Figura N° 2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Giovanni Antonio Farina

Los resultados de la importancia del desempeño docente en el ámbito de la gestión legal, muestran un porcentaje muy satisfactorio, sobre la aplicación de los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes a todo nivel. Se nota el interés, la responsabilidad y eficiencia de los docentes investigados en cumplir con todas las normas establecidas a ellos como maestros, Alexandra (Bejarano, 2013), sostiene al decir que: “Usted como docente, es parte del proyecto educativo de la institución donde trabaja, tiene la responsabilidad de conocer el Código de Convivencia, cumplirlo y hacerlo cumplir”. En el desempeño docente cuenta mucho la responsabilidad que este tiene para saber estar al tanto en el ámbito de la gestión legal y darle la importancia debida que tiene este ámbito en la profesión del maestro.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,00	90%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	10,00	100%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,20	92%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,60	96%
	TOTAL	75,00	
	PROMEDIO	9,38	94%

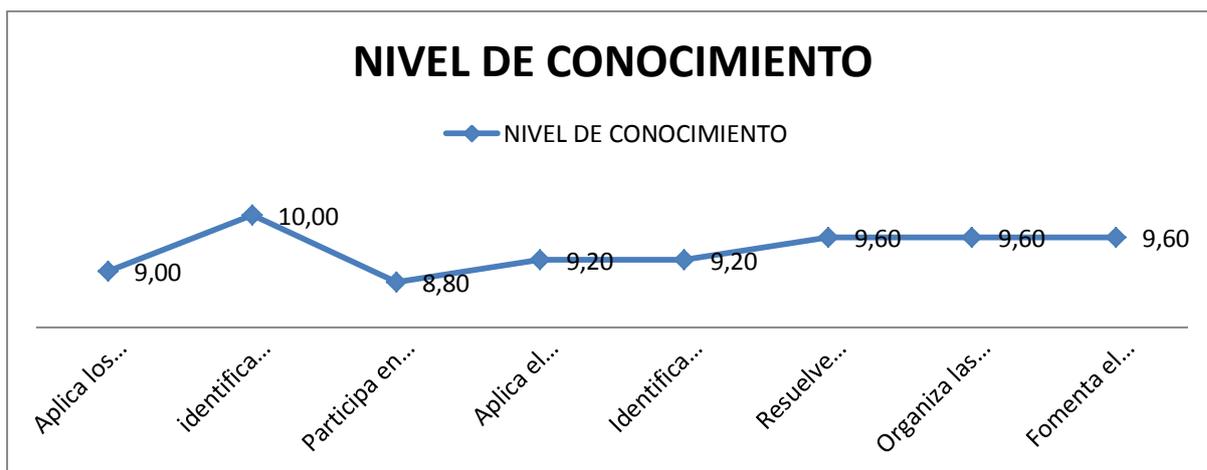


Figura N°3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Giovanni Antonio Farina

Los resultados del conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente, son satisfactorios en la mayoría de los indicadores, todos los docentes poseen conocimiento en alto nivel, sin embargo se verifica poca participación en la construcción del Código de Convivencia Institucional, en lo cual, (Bejarano, 2013), sostiene al decir que: “Usted como docente, es parte del proyecto educativo de la institución donde trabaja, tiene la responsabilidad de conocer el Código de Convivencia, cumplirlo y hacerlo cumplir”, por lo tanto, el docente es responsable de conocer el mismo, ser partícipe de la elaboración de los documentos que tiene la Institución y asimilar su conocimiento para poder llevarlo a la práctica.

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 N° 4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,80	88%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,40	84%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,80	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,60	96%
2.8	Utiliza el PAA	9,80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7,20	72%
2.15	Incorpora el PAA	9,60	96%
TOTAL		139,20	
PROMEDIO		9,28	93%

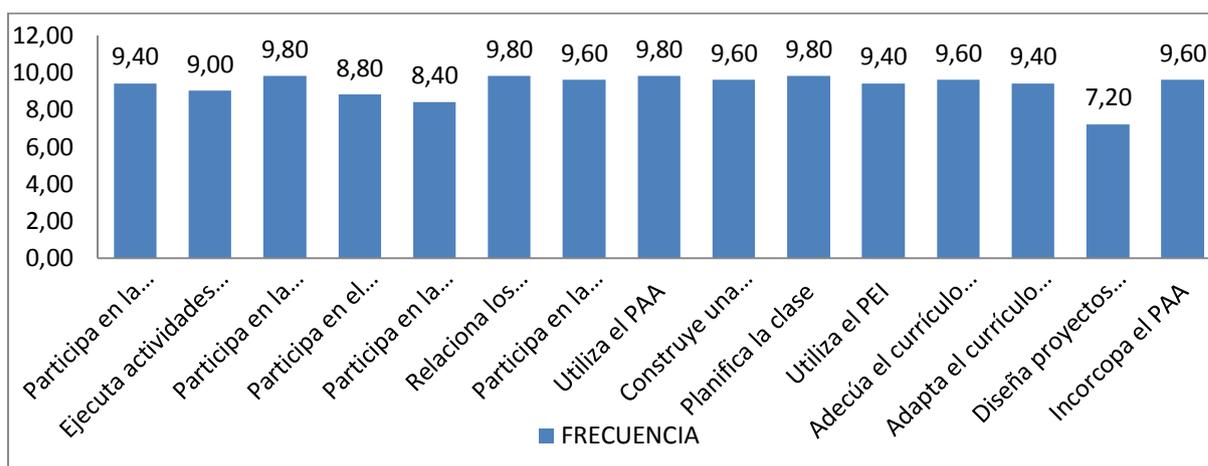


Figura N° 4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Giovanni Antonio Farina

En la tabla del nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación, en los resultados obtenidos en la investigación se observa un nivel poco satisfactorio, particularmente en el diseño de proyectos con fines educativos, los docentes investigados lo aplican muy parcialmente, es necesario que exista este tipo de diseño de proyectos para fortalecer las áreas del conocimiento. Por tanto para lograr un buen desempeño en el ámbito de la planificación es necesario tener en cuenta que: “La planificación es una forma de actuar a partir del estudio de las diferentes opciones previamente analizadas y valoradas” (Muñiz, 2009). En lo referente al proceso enseñanza aprendizaje, específicamente en el ámbito de la planificación, ningún docente puede dejar pasar por alto la planificación institucional y curricular por el hecho que esta es indispensable para que haya organización y eficacia en el desempeño docente.

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

Tabla N° 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,80	88%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,40	94%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,80	98%
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	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,40	84%
2.15	Incorpora el PAA	9,60	96%
	TOTAL	141,60	
	PROMEDIO	9,44	94%

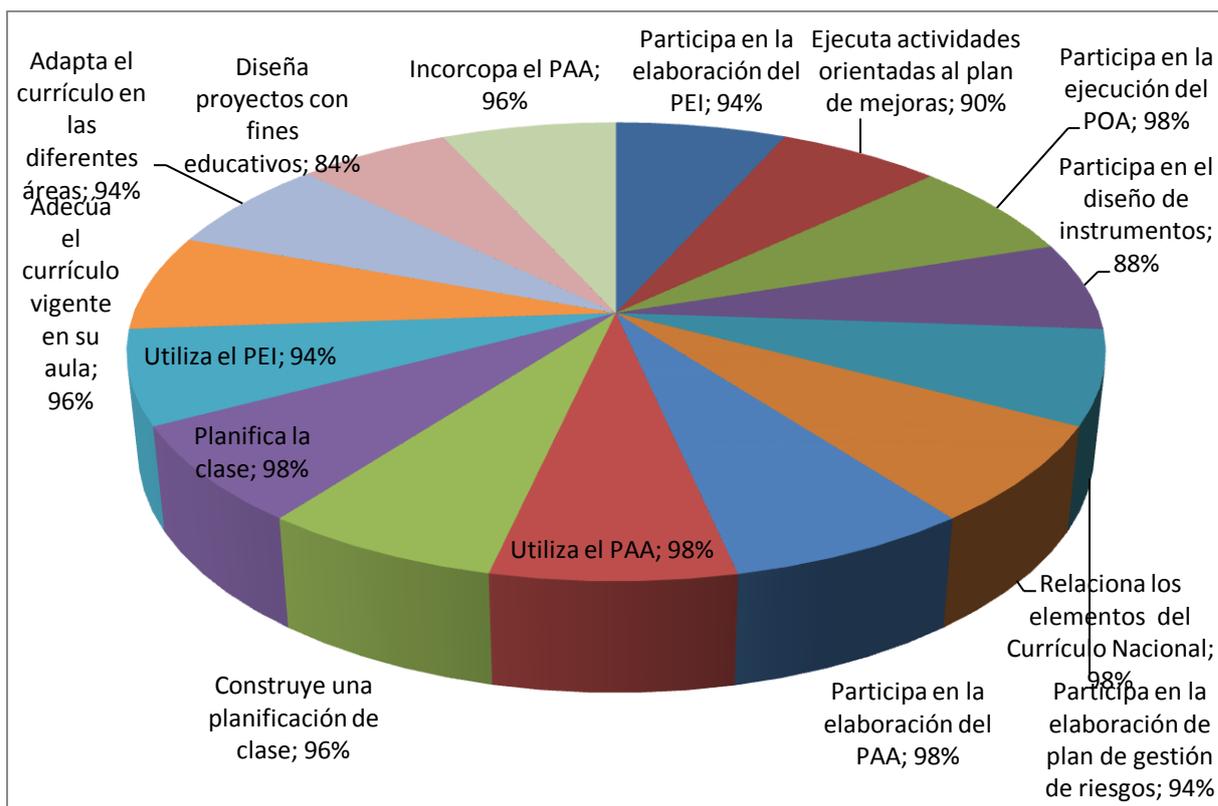


Figura N° 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Giovanni Antonio Farina

Los resultados obtenidos en el nivel de importancia de la planificación del desempeño docente, muestran que los docentes de esta institución, conocen y practican el ámbito de la planificación, sin embargo necesitan darle más importancia, ya que la calidad educativa depende en gran parte de este ámbito, el Ministerio de educación confirma al decir que la: “calidad educativa es la equidad, que en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real de acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, a la permanencia en dichos servicios y a la culminación del proceso educativo” (M.E., 2012). Para que la educación sea de calidad como lo exige el Ministerio de Educación, y los procesos de enseñanza aprendizaje se lleven con eficiencia en la práctica de enseñanza con los estudiantes, es necesario no solo la planificación si no la actualización de la misma.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,20	92%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,80	88%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,60	86%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,40	84%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
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	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,20	92%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,40	94%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,20	82%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
TOTAL		138,60	
PROMEDIO		9,24	92%

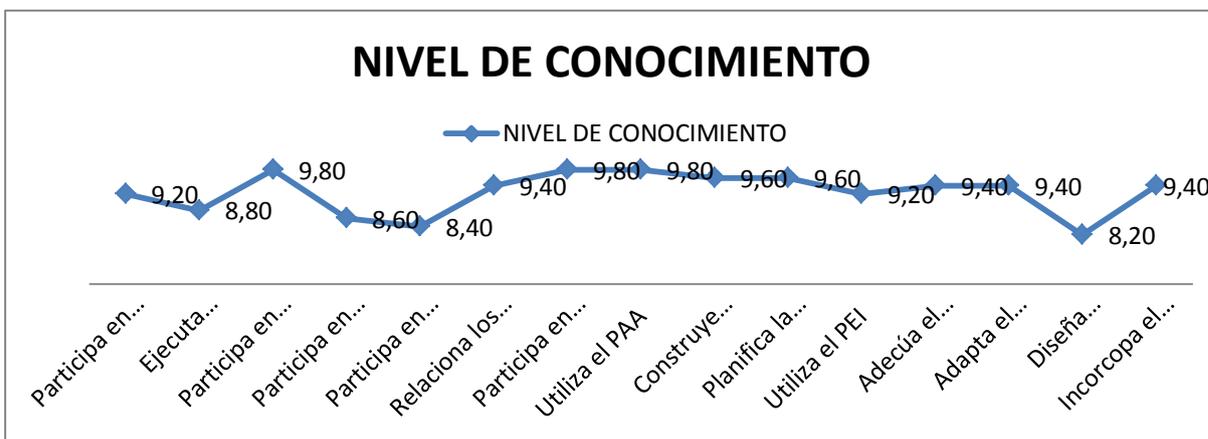


Figura N° 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Giovanni Antonio Farina

El nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño, según los resultados investigados son medianamente satisfactorios, se constata un nivel no muy alto de conocimiento por parte de los maestros en el diseño de proyectos con fines educativos, en la participación de la elaboración de plan de gestión de riesgos y en el diseño de instrumentos, por tanto necesita una mayor atención y capacitación por el hecho que: “Si se carece de articulación e integración entre la planificación educativa, los aprendizajes y el currículo, se desfavorece una concepción renovada de la educación y de la planificación educativa”. (Jiménez, 2004).

Todo docente que ejerza su misión como tal, debe sentirse en la responsabilidad de permanecer actualizado, en el conocimiento de la planificación y la elaboración de la misma, no se puede improvisar un conocimiento a compartir con los estudiantes, el desempeño docente exige a presentarse con una buena planificación y organización del tiempo dentro del aula.

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión

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 N° 7. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

N° 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	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
	TOTAL	95,20	
	PROMEDIO	9,52	95%

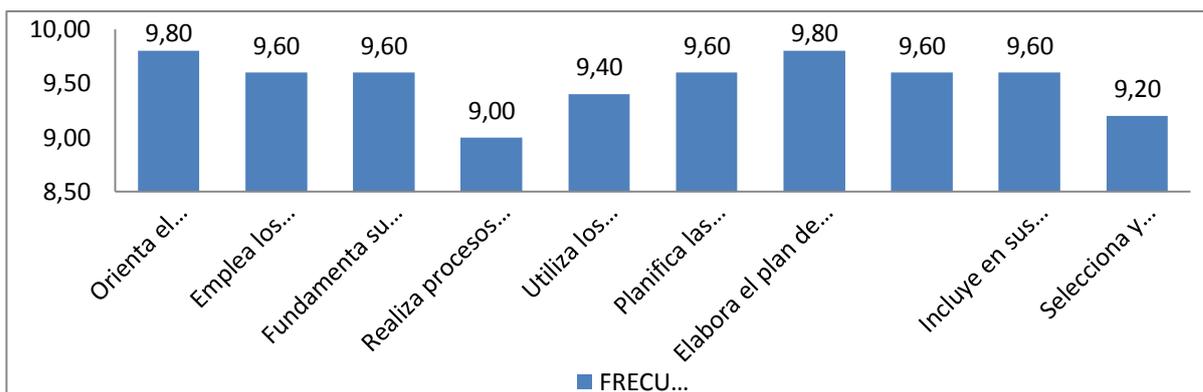


Figura N° 7. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Giovanni Antonio Farina

En el nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, los resultados definen un nivel satisfactorio, los docentes investigados muestran la aplicación de procesos de acuerdo al nivel de planificación, fundamentan muy bien su práctica docente, considerando que: “La práctica docente es un proceso escolar cotidiano que se constituye desde el nivel institucional y social con los sujetos que intervienen en la acción, coordinación y realización de actividades de aprendizaje en un espacio físico”. (M. Elena Díaz y Rodrigo Gallegos, 2002)

Los docentes de una institución educativa deben valorar la frecuencia de la aplicación en la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, para que este sea participativo e interesante a los discentes.

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

Tabla N° 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

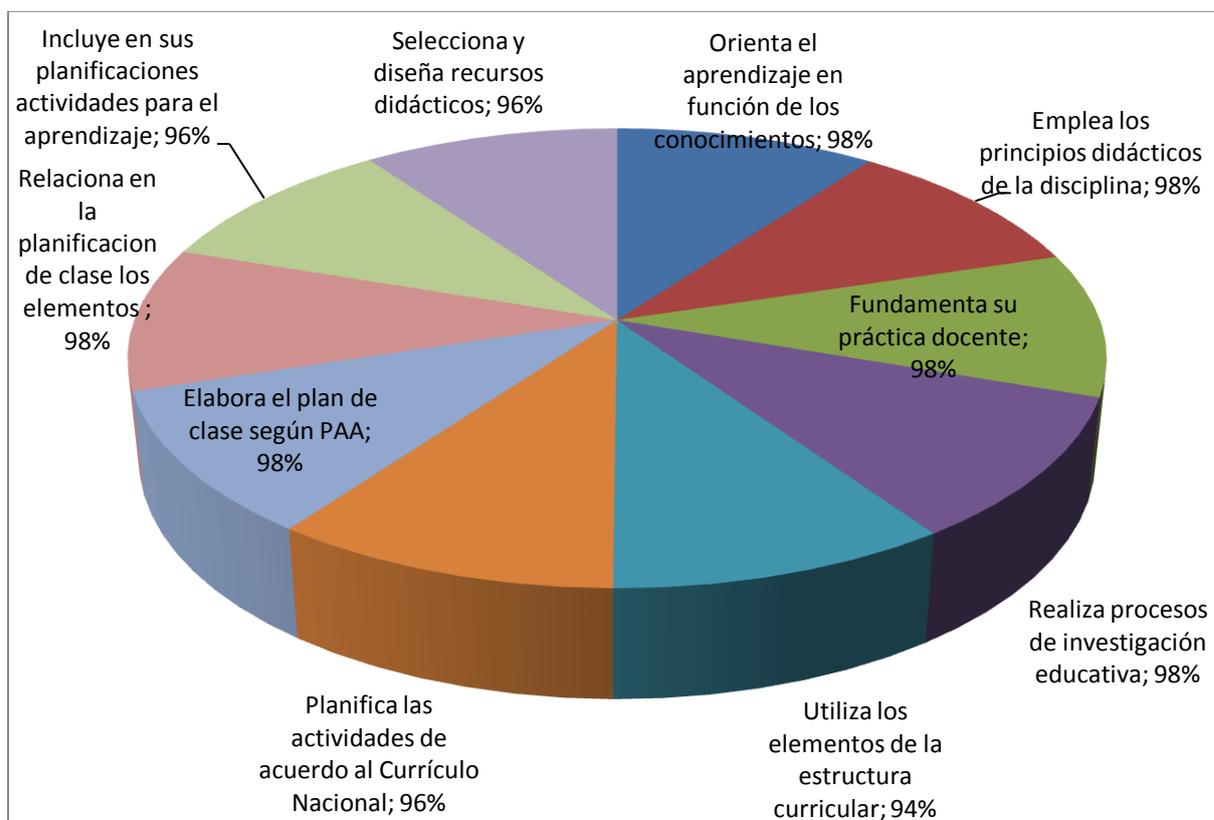


Figura N° 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Giovanni Antonio Farina

En cuanto a la importancia del desempeño profesional, en la sección de planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, los resultados, muestran un porcentaje muy satisfactorio, los docentes orientan el aprendizaje en función de los conocimientos, emplean los principios didácticos de la disciplina, además dan importancia a las exigencias de su eficiencia profesional, cumplen así, las actividades de: “organizar el día, controlar diariamente la asistencia de los estudiantes, recoger o revisar las tareas, estructurar la clase, usar adecuadamente el material didáctico disponible en la institución educativa y almacenar los materiales de los estudiantes y de los docentes”, como lo afirma Alexandra (Bejarano, 2013), todo esto es indispensable para que haya coherencia en todo el proceso de enseñanza en el desempeño docente.

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

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

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

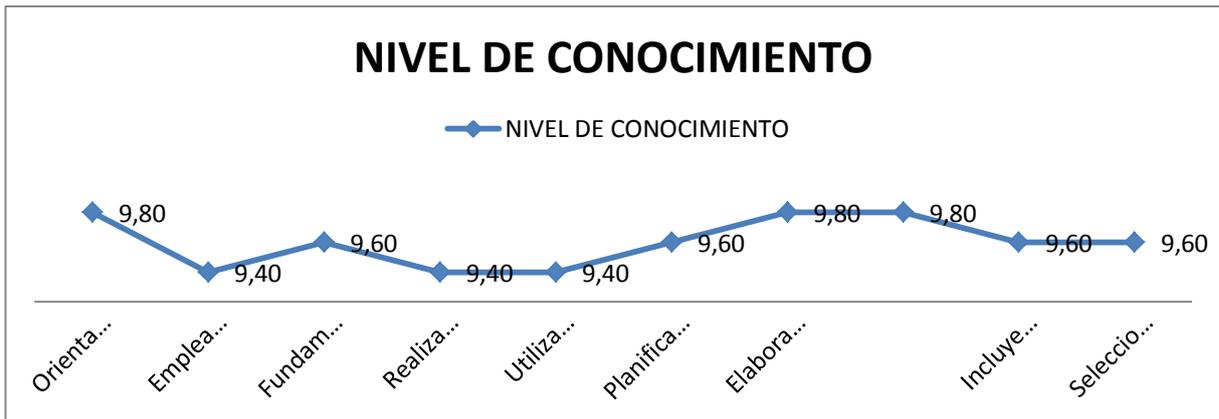


Figura N° 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Giovanni Antonio Farina

Según los resultados obtenidos, se puede apreciar que en el nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, los docentes cumplen realmente con la elaboración del plan de clase según PAA, vinculan a la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación, donde (García, 1999) recalca que: “La planificación representa una de las etapas y procesos más importantes del desarrollo del propio modelo que pretende formular hipótesis para el desarrollo de los centros educativos y la mejora de la educación”. Cada maestro tendría que sentirse identificado en el desempeño profesional que ejercen y desde allí aportar con sus conocimientos y preparación a la formación de los estudiantes.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Tabla N° 10 Inicio

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	8,23	90%	82%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	8,77	92%	88%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	8,09	96%	81%
TOTAL		27,80	25,09		
PROMEDIO		9,27	8,36	93%	84%

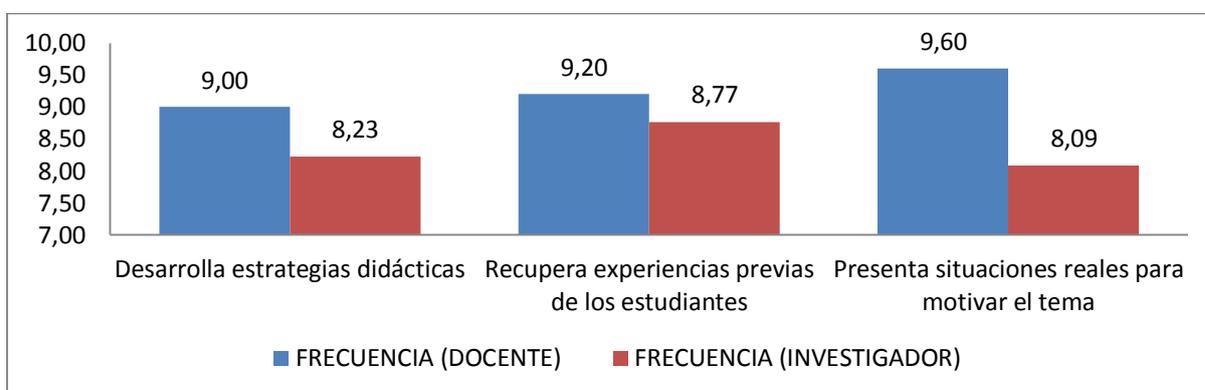


Figura N° 10. Inicio

Fuente: Cuestionario de autoevaluación y registro de observación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Giovanni Antonio Farina

Los resultados en los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, muestran diferencia entre los dos resultados, los docentes investigados, manifiestan un nivel alto de frecuencia en las actividades estratégicas de inicio, mientras que el investigador, las concibe medianamente satisfactorias, ya que se aplican pero no en su eficiencia, por lo que se debe considerar lo que dice: (Gagliardi, 2008), “El aprendizaje independiente está en la base del desarrollo de la capacidad de aprender toda la vida, la de mejorar la actividad y las competencias profesionales y adquirir nuevas”. Es interesante que los docentes investigados se interesen por tener presente los resultados desde la visión del investigador, con el motivo de fortalecer o mejorar lo que falta en su función.

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

Tabla N° 11 Desarrollo

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	7,80	92%	78%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	8,92	98%	89%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	9,08	94%	91%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	9,00	94%	90%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	8,31	96%	83%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	9,08	96%	91%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	9,23	96%	92%
TOTAL		66,60	61,42		
PROMEDIO		9,51	8,77	95%	88%

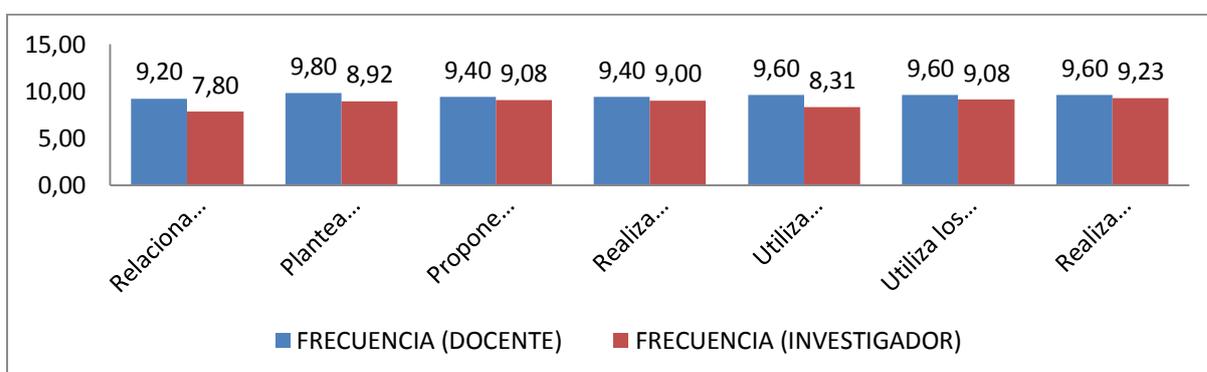


Figura N° 11. Desarrollo

Fuente: Cuestionario de autoevaluación y registro de observación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Giovanni Antonio Farina

En cuanto al desarrollo de los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y registro de observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, en los resultados se define que los docentes investigados, llevan a término el desarrollo del desempeño

profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, programando actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, sin embargo es necesario tener en cuenta la relación del tema con la realidad, por el hecho que el desempeño docente se lo realiza como un: “Conjunto de características, competencias y conductas de los docentes en todos los niveles educativos que permitan a los estudiantes alcanzar los resultados deseados, que pueden incluir el logro de objetivos de aprendizajes específicos” (Hunt, 2009). Ningún docente puede desarrollar sus competencias de enseñanza aprendizaje sin estar debidamente preparado en todas las gestiones educativas.

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

Tabla N° 12 Evaluación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	9,00	90%	90%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	8,92	94%	89%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	6,60	0,00	66%	0%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	8,85	96%	88%
TOTAL		34,60	26,77		
PROMEDIO		8,65	6,69	87%	67%

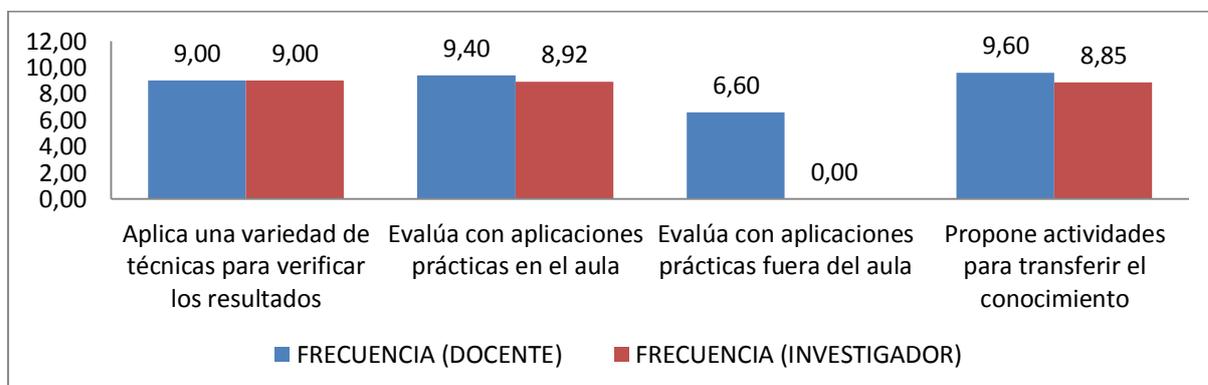


Figura N° 12. Evaluación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación y registro de observación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Giovanni Antonio Farina

Los resultados de la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y registro de observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, en el nivel de evaluación, por parte del investigador son poco satisfactorios, se considera darle más importancia y aplicación a la evaluación con aplicaciones prácticas fuera del aula, considerando que es indispensable una: “Matriz de planificación, basándose en las diversas secciones: matriz de relaciones, índices de importancia, análisis competitivos, dificultades técnicas, etc.” (Cuatrecasas, 2010). El desempeño docente tiene que ser caracterizado por la calidad de evaluación que se aplica en el desempeño, con los estudiantes y los métodos que se aplique para superar las debilidades encontradas.

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

Tabla N° 13 Visión Global

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,27	8,36	93%	84%
3.12	DESARROLLO	9,51	8,77	95%	88%
3.13	EVALUACIÓN	8,65	6,69	87%	67%
	TOTAL	27,43	23,83		
	PROMEDIO	9,14	7,94	91%	79%

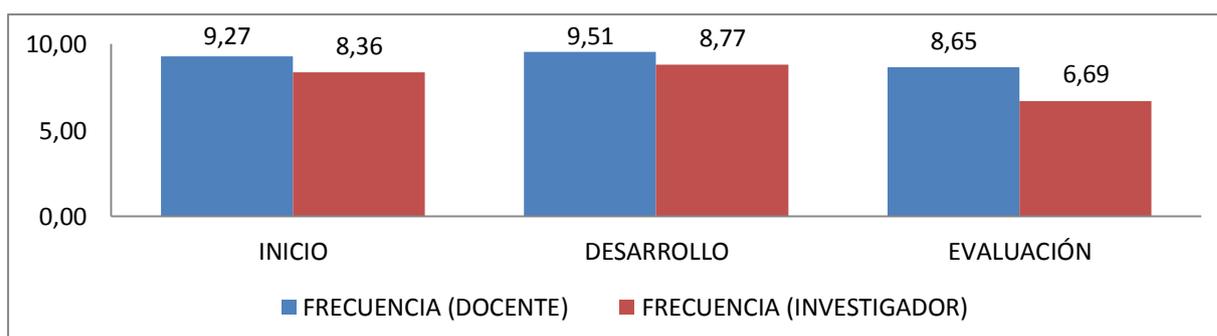


Figura N° 13. Visión Global

Fuente: Cuestionario de autoevaluación y registro de observación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Giovanni Antonio Farina

En cuanto a la visión global de los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y registro de observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, en los resultados se concluye que existe una gran diferencia entre docente investigado y el investigador, particularmente en el aspecto de la evaluación, recalcando la necesidad de una mejor aplicación en esta gestión de aprendizaje, porque es ésta que permite entrar en contacto con nuevas experiencias del conocimiento e “implica el uso y aprovechamiento de recursos que ya existen o la restauración de infraestructura existente, ser flexibles y cuidadosos en el uso de las instalaciones y servicios adoptados en el entorno”. (Crosby, 2009). Se recalca la importancia de aplicar con más frecuencia el ámbito de la evaluación en el proceso de enseñanza aprendizaje para que todo conocimiento que adquiere el estudiante a través del docente sea preciso y eficaz.

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

Tabla N° 14 Inicio

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	98%
	TOTAL	28,80	
	PROMEDIO	9,60	96%

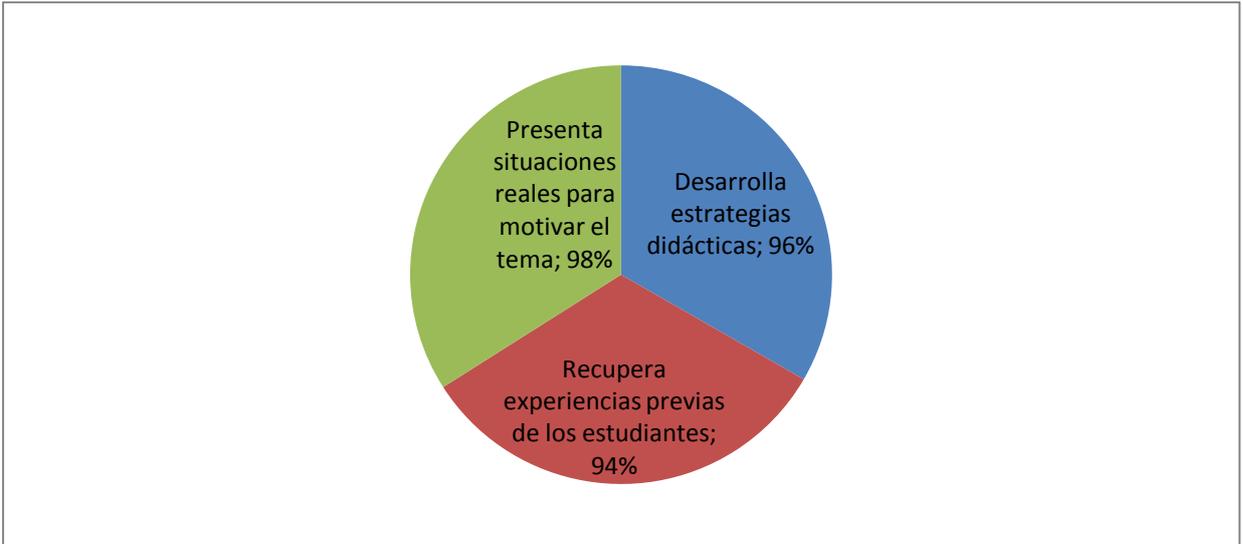


Figura N° 14. Inicio

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Giovanni Antonio Farina

Los resultados de la investigación, desde la percepción del docente en la importancia del ámbito de la gestión de aprendizaje son satisfactorios en cuanto al desarrollo de estrategias didácticas, y la presentación de situaciones reales para motivar el tema, los docentes muestran interés y cumplimiento en sus deberes de profesional preparado para ejercer su desempeño de enseñanza a los estudiantes. Estos resultados se pueden afirmar con el pensamiento de Pedro (Tébar, 2006) al decir que: “La educación intercultural en el ámbito escolar debe organizar una actuación educativa global y plantear actuaciones referentes al modo en que se produce los procesos de aprendizaje”. Es importante que todo docente, desarrolle estrategias didácticas y recupere experiencias previas basadas en la realidad que viven los estudiantes, esto trae confianza y apertura para el nuevo contenido.

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

Tabla N° 15 Desarrollo

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	94%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	98%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,80	98%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	98%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	98%
TOTAL		68,00	
PROMEDIO		9,71	97%

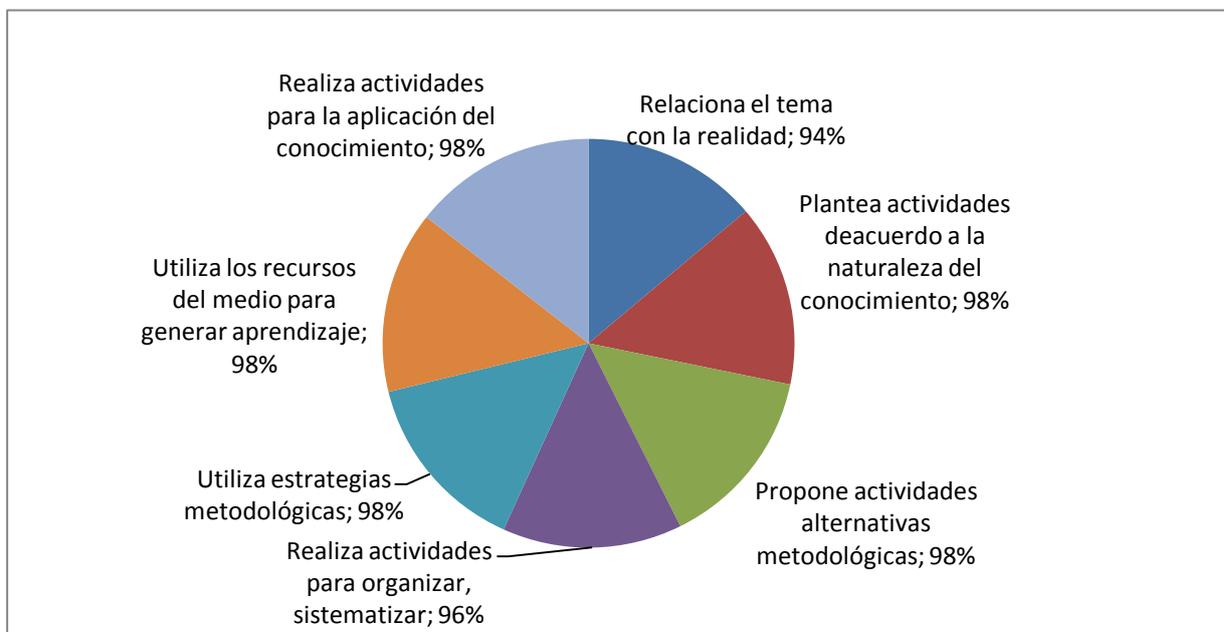


Figura N° 15. Desarrollo

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Giovanni Antonio Farina

Los resultados en el desarrollo del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, los docentes investigados muestran un nivel muy satisfactorio, particularmente en utilizar estrategias metodológicas, recursos del medio para generar aprendizaje y realizar actividades para la aplicación del conocimiento, todo esto enfatiza a lo que el Ministerio de educación en la actualidad exige: “Son descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes

comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde el primer grado de Educación General Básica hasta el tercer año de Bachillerato” (M.E., 2012). Para que el maestro alcance un buen desarrollo del desempeño docente, es necesario que plantee actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento que tienen los estudiantes y sepa utilizar los recursos del medio para generar el aprendizaje.

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

Tabla N° 16 Evaluación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	96%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	92%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,80	98%
	TOTAL	38,40	
	PROMEDIO	9,60	96%



Figura N° 16. Evaluación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Giovanni Antonio Farina

En la tabla de evaluación, con respecto al nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza

aprendizaje, en los resultados se verifica un nivel de importancia satisfactorio, donde los docentes investigados, cumplen con el proceso de evaluar con aplicaciones prácticas en el aula, teniendo en cuenta las necesidades especiales como lo dice el (M.E., Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011), “Tanto la educación formal como la no formal, tomaran en cuenta las necesidades educativas especiales”. Es importante en este ámbito que los docentes apliquen variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje de los estudiantes, saber evaluar con aplicaciones prácticas dentro y fuera del aula, esto ayuda ampliar el conocimiento y hacerlo significativo.

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

Tabla N° 17 Visión Global

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,60	96%
3.12	DESARROLLO	9,71	97%
3.13	EVALUACIÓN	9,60	96%
	TOTAL	28,91	
	PROMEDIO	9,64	96%

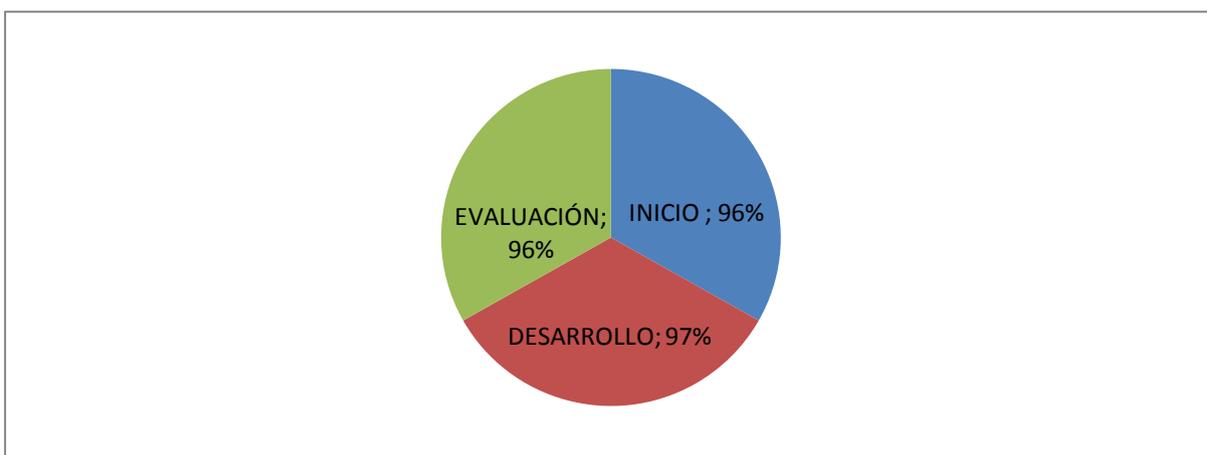


Figura N° 17. Visión Global

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Giovanni Antonio Farina

Los resultados de la visión global, en los indicadores de inicio, desarrollo y evaluación, se muestra un nivel de importancia satisfactorio, por parte de los docentes investigados, con alto índice de aplicabilidad en el ámbito de la gestión de aprendizaje, se concluye que el: “concepto de aprendizaje, es dinámico y su utilización teórica enfatiza la naturaleza continuamente cambiante de las organizaciones”. (Ricardo Chiva Gómez, César Camisón Zornoza, 2002). En todo ámbito de la gestión de aprendizaje es indispensable darle mucha importancia al inicio, desarrollo y evaluación del proceso de enseñanza, estos no pueden ir separados por el hecho que todos los ámbitos contemplan indicadores similares que hacen del aprendizaje algo global e integrador.

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

Tabla N° 18 Inicio

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	94%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	92%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
	TOTAL	28,20	
	PROMEDIO	9,40	94%

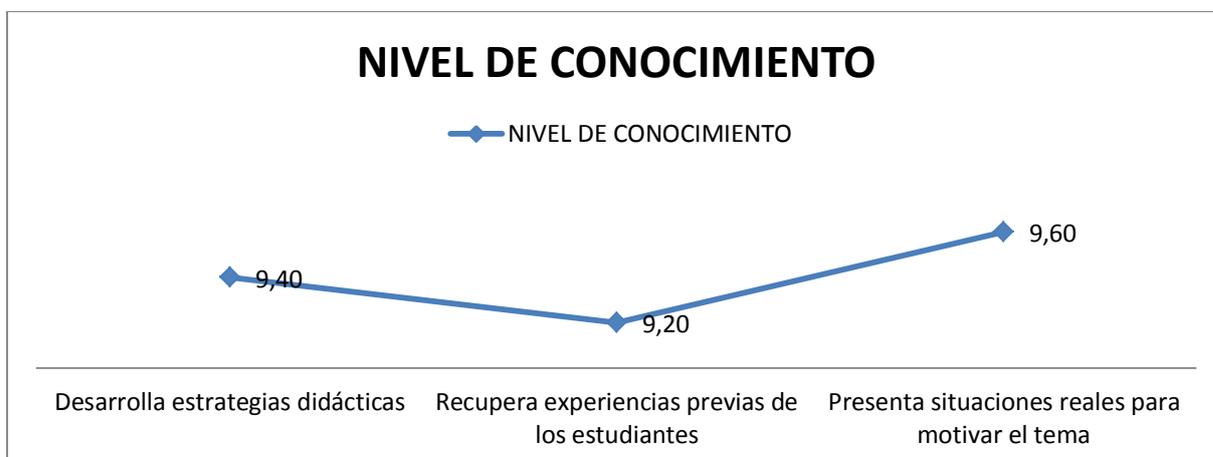


Figura N° 18. Inicio

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Giovanni Antonio Farina

Los resultados del nivel de conocimiento que tienen los docentes investigados en el ámbito de la gestión del aprendizaje, son satisfactorios, existe la necesidad de recuperar experiencias previas de los estudiantes en los temas a tratar, por el hecho que el aprendizaje lo realiza el docente y discente, (Tébar, 2006) expresa que: “La educación intercultural en el ámbito escolar debe organizar una actuación educativa global y plantear actuaciones referentes al modo en que se produce los procesos de aprendizaje”. Conocer y relacionarse con el desarrollo de estrategias didácticas permite que el docente haga del desempeño docente algo fructífero con resultados eficientes que muestren la capacidad de asimilación de contenidos por parte de los estudiantes.

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

Tabla N° 19 Desarrollo

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	94%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	98%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,60	96%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	98%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	67,40	
	PROMEDIO	9,63	96%

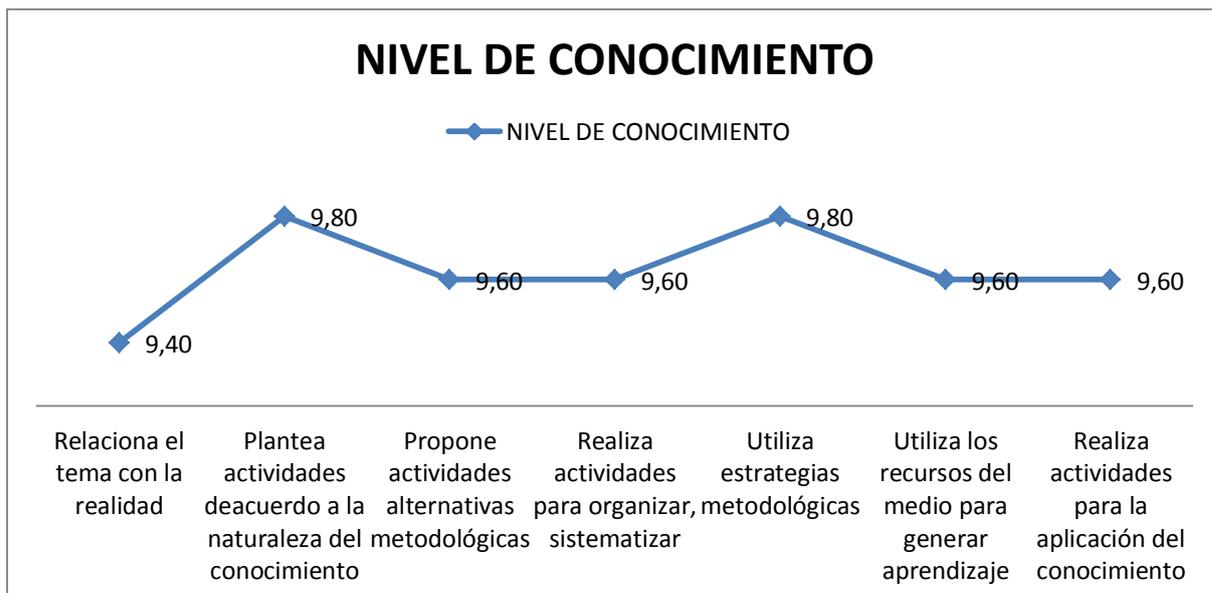


Figura N° 19. Desarrollo

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Giovanni Antonio Farina

En el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde su percepción como docente, en el proceso de enseñanza aprendizaje, los resultados son satisfactorios, existe un buen nivel de conocimiento, los docentes investigados cumplen y practican un buen desempeño docente, en particular al plantear actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento y en la utilización de estrategias metodológicas, dice (Gagliardi, 2008): “El aprendizaje independiente está en la base del desarrollo de la capacidad de aprender toda la vida, la de mejorar la actividad y las competencias profesionales y adquirir nuevas”. Para desarrollar el conocimiento que tiene el docente en la gestión de aprendizaje es ineludible que tenga presente las actividades metodológicas, utilizar estrategias y proponer actividades alternativas, todo con el fin de llegar a una educación de calidad.

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

Tabla N° 20 Evaluación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,20	82%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	36,40	
	PROMEDIO	9,10	91%

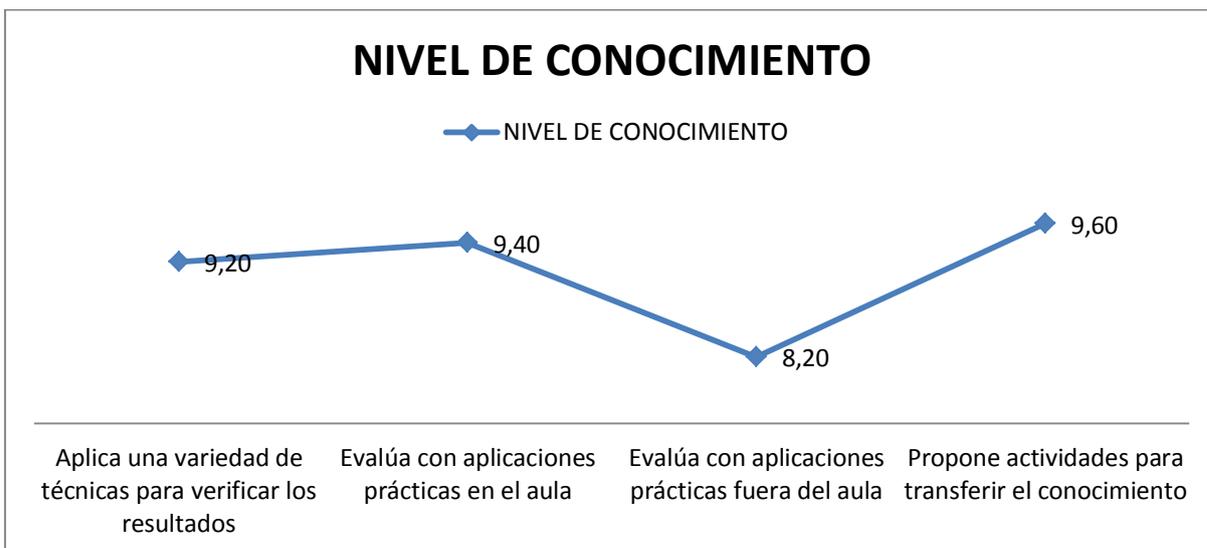


Figura N° 20. Evaluación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Giovanni Antonio Farina

Los resultados de la evaluación, en el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, son considerables medianamente satisfactorios, los docentes investigados muestran poca aplicación de variedad de técnicas para verificar los resultados y en el evaluar con aplicaciones prácticas fuera del aula, se debe tener en cuenta: “La convivencia en el centro, las relaciones interpersonales, el régimen disciplinario de los alumnos”. (José Vera, Vicente Mora, Antonio Lapeña, 2006). En este ámbito es indispensable saber aplicar una gran variedad de técnicas para evaluar dentro y fuera del aula, y proponer actividades para transferir el conocimiento y no quedarse solo en los resultados obtenidos, sino buscar estrategias prácticas para mejorar las debilidades encontradas.

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

Tabla N° 21 Visión Global

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,20	82%
	TOTAL	26,80	
	PROMEDIO	8,93	89%

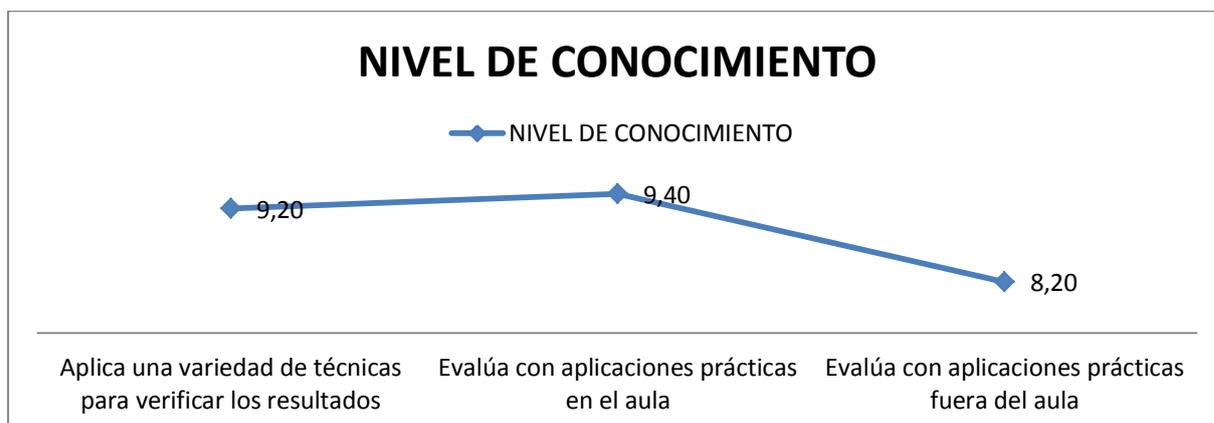


Figura N° 21. Visión Global

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Giovanni Antonio Farina

La visión global en el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, los resultados se muestran poco satisfactorios, en lo que se refiere a evaluar con aplicaciones prácticas fuera del aula, por tanto se reafirma la necesidad de darle más importancia a esta gestión de aprendizaje ya que: “La capacitación no se justifica por sí mismo sino que constituye un instrumento de apoyo al desarrollo y está orientada a la resolución de problemas específico”. (Magda Perozo y Brizeyda García, 1999). Un docente jamás debe rendirse a permanecer actualizado en lo referente a su desempeño como profesional y guía de formación.

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

Tabla N° 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	9,27	9,60	9,40
Desarrollo	9,51	9,71	9,63
Evaluación	8,65	9,60	9,10

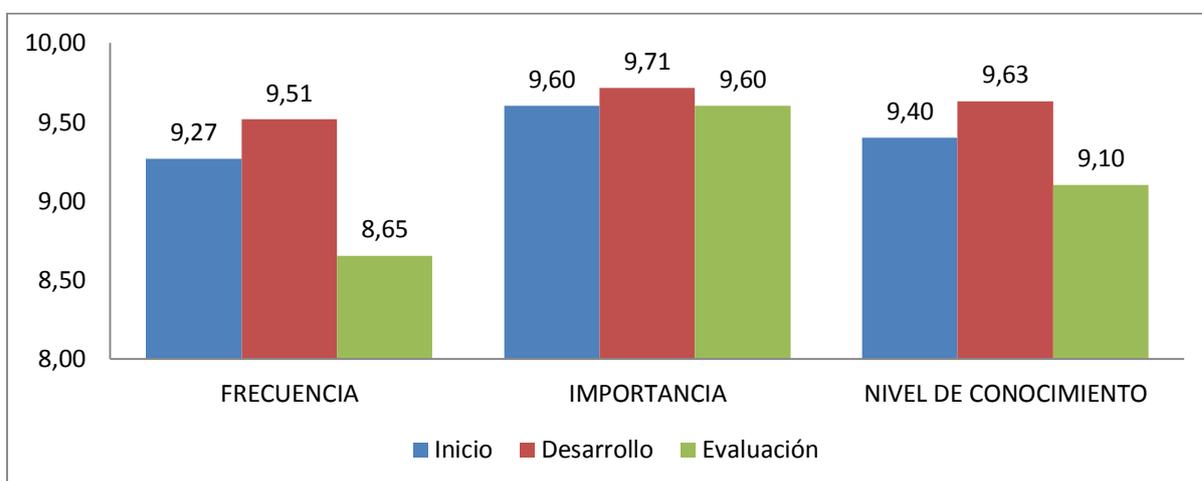


Figura N° 22. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Giovanni Antonio Farina

En los resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, persiste el hecho de tener presente y darle el interés adecuado al aspecto de evaluación, ya que este ayuda a verificar el proceso de enseñanza aprendizaje, en todas las gestiones, por lo tanto el docente debe tener presente estrategias que: “Se refieren a aquella secuencia ordenada y sistematizada de actividades y recursos que los profesores utilizamos en nuestra práctica educativa” (Tomàs, 1995). El desempeño docente se muestra como un fin que implica empeño, responsabilidad y vocación para ejercer esta profesión con dignidad y decoro

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	8,85	96%	88%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,20	8,08	82%	81%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,75	7,20	78%	72%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,80	8,77	78%	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	9,15	90%	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	9,46	98%	95%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	9,00	92%	90%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	9,00	98%	90%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	9,31	98%	93%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	8,62	98%	86%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	8,54	90%	85%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	8,62	96%	86%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	9,15	96%	92%
	TOTAL	118,95	113,74		
	PROMEDIO	9,15	8,75	92%	87%

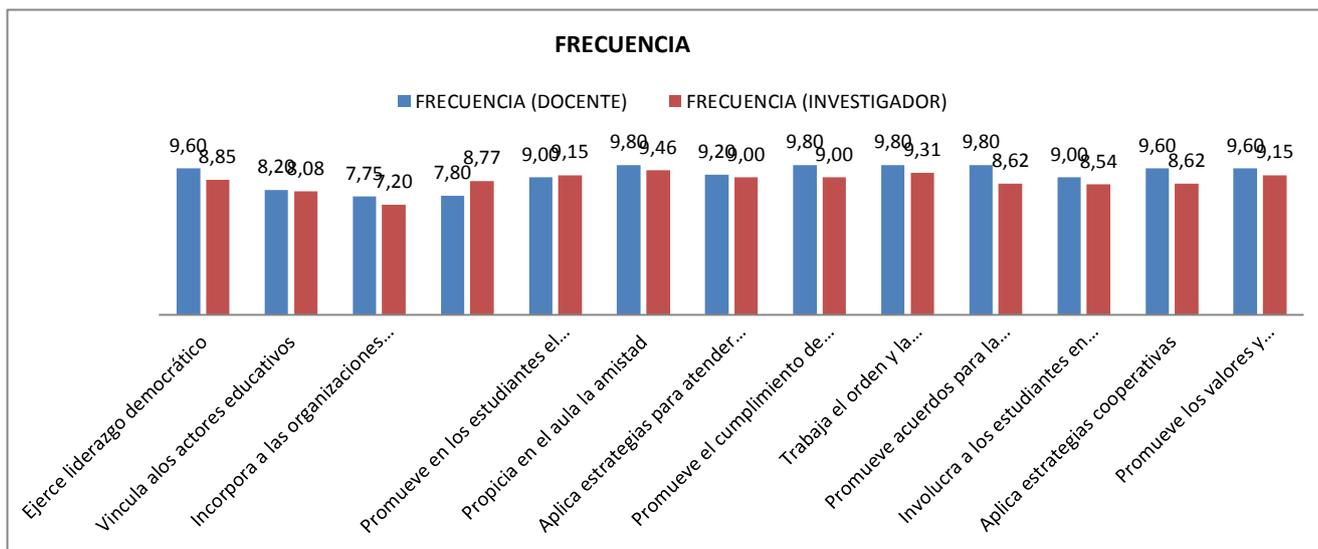


Figura N° 23 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación y registro de observación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Giovanni Antonio Farina

Los resultados de la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador, muestran un porcentaje poco satisfactorio en el indicador que trata de incorporar a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales y en el de vincular a los actores educativos, a su vez los docentes son gestores de promover acuerdos para la convivencia armónica, la amistad y valores, por el hecho que: “el requisito de ser un buen comunicador, no es requisito del liderazgo, es requisito de toda interacción social”, (Izquierdo, 2002). Todo docente tiene que partir su docencia desde el liderazgo democrático, inculcar en los estudiantes acciones que los lleven a desarrollar el sentido del servicio y convivencia armónica en todo espacio y lugar.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,80	98%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,40	94%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,00	90%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,00	90%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,80	98%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
TOTAL		124,60	
PROMEDIO		9,58	96%

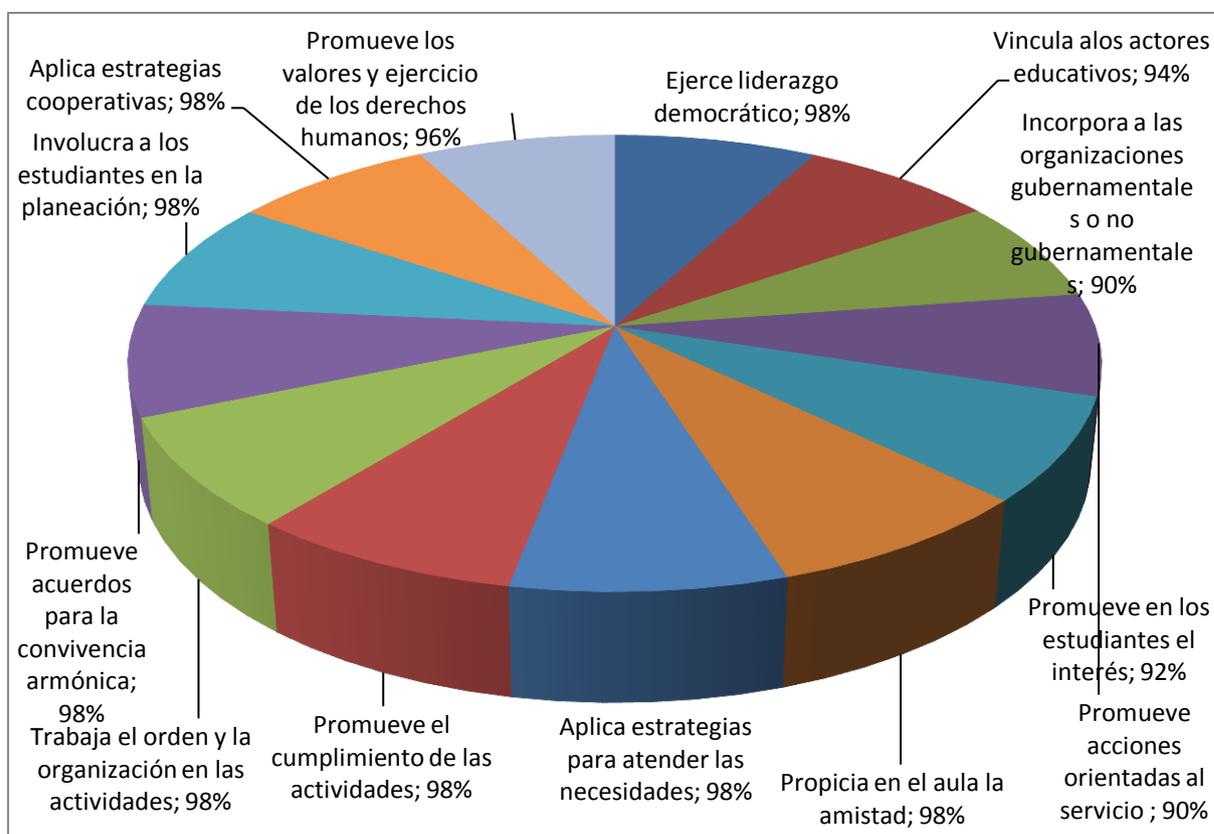


Figura N° 24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Giovanni Antonio Farina

En cuanto a la importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, en los resultados se nota un nivel satisfactorio, los docentes ejercen su liderazgo democrático, propician la amistad, aplican estrategias para atender las necesidades de los estudiantes, como un buen líder y comunicador, (Luis, 2006) reafirma estos indicadores al decir: “Un liderazgo que se ha revelado importante en aquellos casos en los que se pretende que la organización esté en constante adaptación con el entorno”. Para que los maestros den importancia al ámbito de liderazgo y comunicación es significativo que tengan presente el valor del trabajo y organización en todo nivel, para un mayor desarrollo del liderazgo en el desempeño docente.

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

Tabla N° 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	9,80	98%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,20	92%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,50	85%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,00	90%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	92%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	94%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
	TOTAL	122,10	
	PROMEDIO	9,39	94%

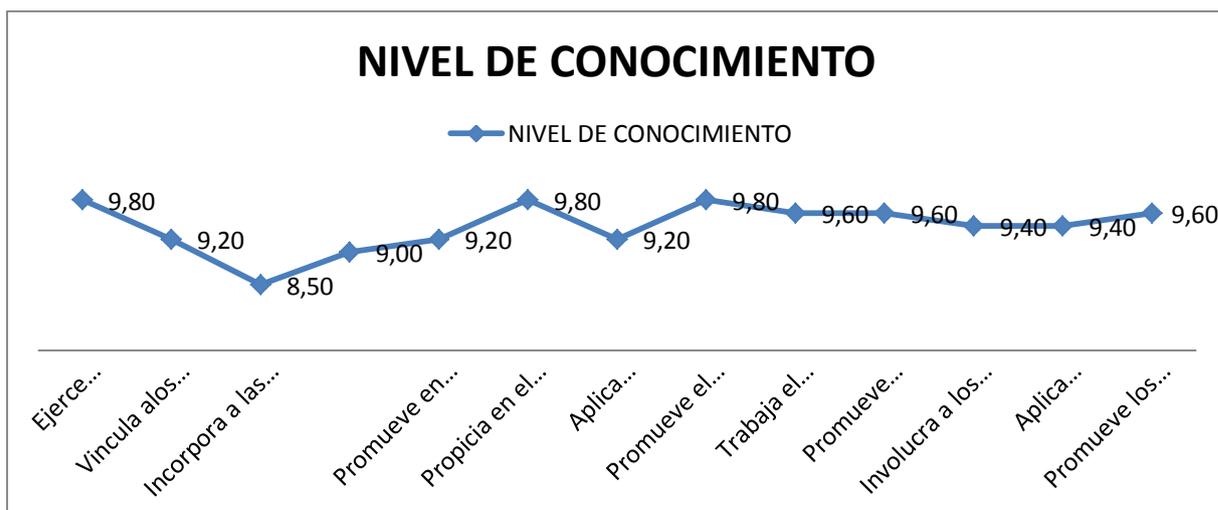


Figura N° 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Giovanni Antonio Farina

Los resultados en el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño son satisfactorios, aunque los docentes investigados recalcan la necesidad de incorporar a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en esta gestión, por lo que el: “liderazgo del equipo directivo visionario que se adapta a situaciones nuevas, aprende de las experiencias y guía al establecimiento para lograr la misión compartida, en un clima de trabajo propositivo, en equipo, que promueva el sentido de pertenencia y bienestar en el establecimiento educativo”. (M.E, 2012). Un docente capacitado y actualizado es el que va acorde a las exigencias del Ministerio, no se limita y vive autoformándose para poder formar a los demás.

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

Tabla N° 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	9,27	8,36
	Desarrollo	9,51	8,77
	Evaluación	8,65	6,69
	Visión Global	9,14	7,94
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,15	8,75

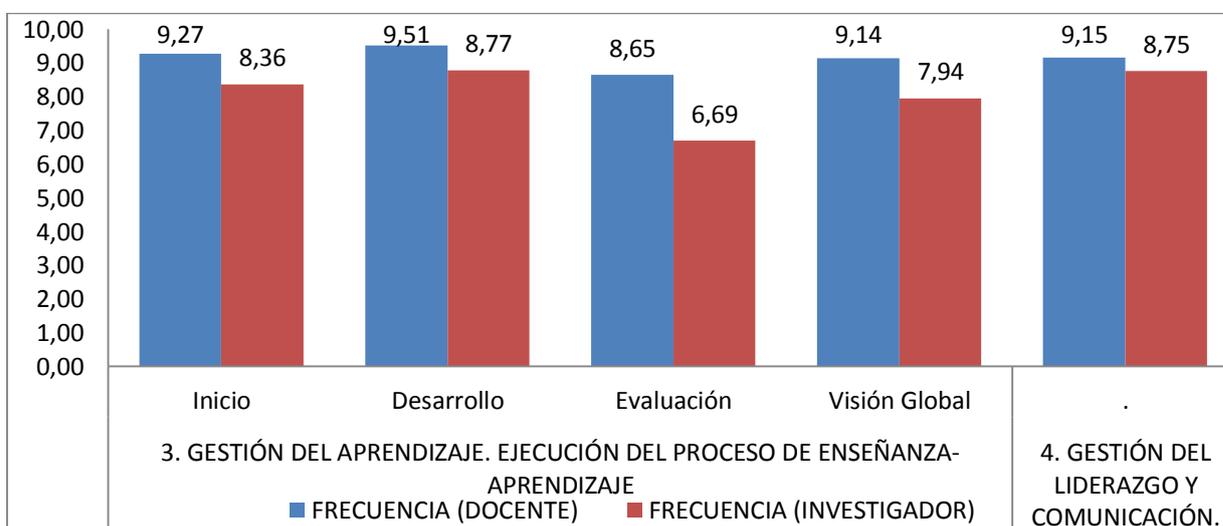


Figura N° 26. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación y registro de observación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Giovanni Antonio Farina

En la comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes, los resultados muestran una gran diferencia en el aspecto de evaluación, donde se debería reafirmar más este nivel de frecuencia, porque de aquí vienen las correcciones de las falencias educativas y se conoce que: “La capacitación del docente debe tener en cuenta el entramado de intenciones y relaciones que se manifiestan o se ocultan tras un modelo curricular” (Jordán, 2000). Es indispensable fortalecer, retroalimentar y conocer a profundidad el aspecto de evaluación, este ámbito tiene que tener una mayor relevancia en el desempeño docente, porque desde aquí se parte con las correcciones y mejoras en todo aspecto educativo.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla N° 27 Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,58	9,68	9,38
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,28	9,44	9,24
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,52	9,70	9,60
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,14	9,64	8,93
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,15	9,58	9,39

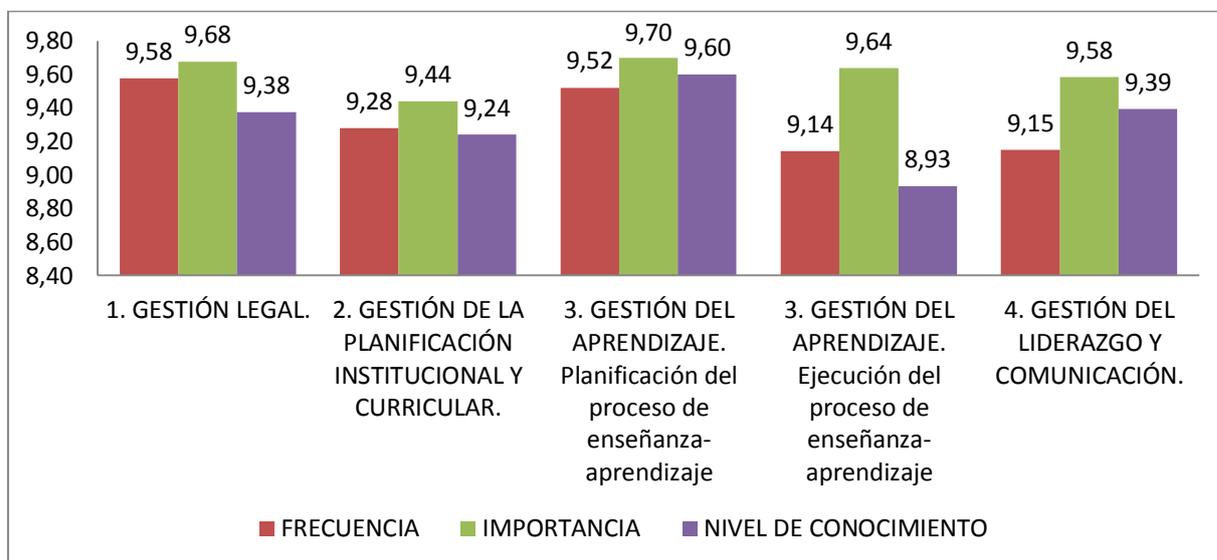


Figura N° 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Giovanni Antonio Farina

En los resultados del análisis global del desempeño profesional docente, se aprecia un nivel muy satisfactorio de parte de los docentes investigados, todos trabajan con desempeño en la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje, y de liderazgo y comunicación, con esto se concluye que los docentes, conocen, cumplen y hacen cumplir lo referente a su desempeño profesional, haciendo del mismo, una enseñanza-aprendizaje de calidad donde: “La participación ciudadana es un catalizador que transforma a los individuos en sujetos activos con capacidad para hacer valer su opinión y disposición” (Schonfeld, 2000). No cabe duda en decir, docentes preparados, desempeño satisfactorio y estudiantes que responden a la intención que tiene el Ministerio, formar personas capacitadas que respondan a la sociedad con calidad y desenvolvimiento.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES

El desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, está en continuo movimiento, requiere que los docentes estén actualizados, de acuerdo a las exigencias del Ministerio de Educación. Estos tienen presente todas las gestiones del desempeño docente, para llevar a buen término su labor profesional como docentes.

- El desempeño docente en el ámbito de la gestión legal, determina que los docentes investigados, conocen, practican y le dan importancia a todo lo referente al ámbito legal, ya que es necesario tomar en cuenta las normativas que rigen la educación de un país. En el nuestro, se exige una capacitación constante sobre el conocimiento, profundización aplicación de la Nueva Ley Orgánica de Educación intercultural (LOEI), así como de su Reglamento.
- La gestión de la planificación institucional y curricular, es de gran relevancia, ninguna institución educativa puede avanzar si no tiene una buena planificación u organización dentro de ella, por tanto, se conoce que no es una simple ciencia teórica, sino más bien una práctica que lleva a aplicar lo planificado de acuerdo a la necesidad de enseñanza. Planificar es imprescindible por el hecho que no se debe improvisar. La enseñanza es íntegra y necesita cuidado, capacitación proporcionada de acuerdo a la docencia que ejerce cada maestro en ayuda de sus estudiantes.
- En esta gestión es donde los docente deben tener más cuidado, eficiencia y desempeño, por el hecho que de aquí parte su profesión de maestro, porque maestro no es el que improvisa sino el que planifica y organiza. El Ministerio está al tanto en este aspecto, motiva y precisa que el docente tiene que conocer el código de convivencia, cumplirlo y hacerlo cumplir, esto quiere decir que el maestro se interesa en la organización institucional interna y su planificación de acuerdo a los reglamentos que esta tiene.
- En el ámbito de la gestión de aprendizaje se constata que es necesaria una mayor capacitación a los docentes para afianzar conocimiento e importancia en la enseñanza-aprendizaje. Es en el desempeño docente donde se aplica de manera específica la gestión de aprendizaje con innovaciones nuevas, para ello el docente siempre requiere de competencias adecuadas y de interacciones de los educandos. Otro punto de partida para el proceso de aprendizaje es indispensable la motivación y la dinámica que se aplique en el mismo.

- La gestión del liderazgo y comunicación, en el desempeño docente, está avanzando, por el hecho que hoy más que nunca el maestro tiene que tener capacidad de inspirar y guiar a grupos de personas concretamente, niños y jóvenes que se preparan para un mejor porvenir, este se caracteriza por principios congruentes. El liderazgo implica comunicación y esta, liderazgo, se puede afirmar que las dos tienen que ir intrínsecamente unidas y no tiene que haber yuxtaposición por ningún motivo.
- En este ámbito se debe tener presente el incorporar a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales y en el de vincular a los actores educativos, a su vez, los docentes son gestores de promover acuerdos para la convivencia armónica, la amistad y valores. Los docentes investigados, conocen, practican y le dan importancia a esta gestión, se sienten protagonistas, actores y facilitadores de lo que hacen, no solo se conforman e involucran en lo que ya está organizado, más bien desarrollan sus habilidades como personas y lo revelan en su acción educativa.
- Se puede afirmar que la educación está avanzando, los docentes están actualizados y buscan hacer de su docencia un verdadero prestigio, que realmente forme a los estudiantes en su integridad. Sin embargo, se debe reforzar estas gestiones, en todo ámbito, ya que los maestros están al tanto de las exigencias del Ministerio.

4.2. RECOMENDACIONES

- Se recomienda, seguir fortaleciendo en los docentes las gestiones de aprendizaje, por el hecho que conocen y practican los ámbitos de cada gestión. Es de gran beneficio que la Institución donde trabajan continúe capacitándoles y actualizándoles en el proceso de enseñanza-aprendizaje de acuerdo a las exigencias del Ministerio de Educación.
- Es necesario que los docentes se mantengan fieles en la organización y planificación de las horas clases, porque en esta gestión es imprescindible que el maestro se presente a los estudiantes sin antes haberse preparado. Organizar el tiempo, respetarlo y prevenir contratiempos ayuda al docente a cumplir con todos los procesos planteados en su enseñanza.

- Continuar con la capacitación a los docentes en el ámbito de la gestión de aprendizaje, para afianzar conocimiento e importancia en la enseñanza-aprendizaje, tener presente que un maestro más capacitado rinde más en su enseñanza. Hoy en la actualidad, tanto los niños como los jóvenes necesitan de la enseñanza de un maestro capacitado, competente, capaz de hacer de la enseñanza-aprendizaje, proceso eficaz de conocimiento y desenvolvimiento en la sociedad.
- En la gestión de aprendizaje, urge darle mayor importancia y prioridad al ámbito de la evaluación, tanto en el aula como fuera de ella, de aquí que surja la necesidad de los docentes, en interesarse y estar al tanto de cómo y por qué evaluar. Se conoce que este es el punto de partida a mejorar o retroalimentar conocimientos ineficientes.
- Capacitar a los maestros en el conocimiento e importancia de tener presente el incorporar a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales y en el de vincular a los actores educativos, en su labor profesional de enseñante. Esto involucra la capacidad de ser un buen líder y comunicador.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcaraz, F. (2007). *Modelo para auto evaluar la práctica docente*. Madrid: Wolters Kluwer.
- Aldana, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Magisterio.
- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente. Demanda de la Aldea Global Siglo XXI*. Libros En Red.
- Allidière, N. (2008). *El vínculo profesor- alumno: una lectura psicológica*. Buenos Aires: Biblos.
- Ardiles, M. (2005). *El desarrollo profesional de los docentes de escuela media, experiencias y aprendizajes cotidianas*. Argentina: Brujas.
- Bejarano, A. (2013). *Guía para la Buena Práctica del docente de Educación General Básica*. Quito - Ecuador: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Bello, U. (2001). *Seminario Identidad Profesional y Desempeño Docente en Venezuela y América*. Caracas: Texto, C. A.
- Beltrán, M. (2004). *¿Es posible evaluar la docencia en la Universidad?* Mexico : ANUIES.
- Bernardo Gargallo López, Alicia Ferreras Remesal. (2000). *Estrategias de aprendizaje: un programa de intervención para ESO Y EPA*. Madrid: Secretaría general técnica.
- Biondi, R. (2003). Realidad multilingüe y desafío intercultural: ciudadanía política y educación. *Actas del V Congreso Latinoamericano de educación intercultural bilingüe* (pág. 468). Lima -Perú: Comité.
- Carlos Marcelo García y Denise Vaillant. (2009). *Desarrollo profesional docente: ¿Cómo se aprende a enseñar?* Madrid - España: NARCEA.
- Carrasco, J. (2004). *Estrategias de aprendizaje: para aprender mas y mejor*. Madrid: RIALP.
- Carrasco, J. (2007). *Cómo personalizar la educación: una solución de futuro*. Madrid España: Narcea.
- Cavassa, C. (2004). *La gestión administrativa en las instituciones educativas*. México: Limusa.
- Comellas, M. (2009). *Familia y escuela: Compartir la educación*. España: GRAÓ de IRIF,S.L.
- Corazones, C. (2006). *Líneas carismáticas*. Quito - Ecuador.
- Corporación de Estudios y Publicaciones. (2012). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito Ecuador.
- Crosby, A. (2009). *Re- inventado el turismo rural, gestión y desarrollo*. España: Laertes.
- Cuatrecasas, L. (2010). *Gestión integral de la calidad, Implantación, control y certificación*. Barcelona: Profit.
- Day, C. (2005). *Formar docentes, cómo, cuando y en que condiciones aprende el profesorado*. Madrid, España: Narcea.

- Delia Azzerboni y Ruth Harf. (2008). *Conduciendo la escuela: manual de gestión directiva y evaluación institucional*. Argentina: Novedades educativas.
- Dörnyei, Z. (2008). *Estrategias de motivación en el aula de lenguas*. Barcelona: UOC.
- Económico, O. (2001). *Docentes para las escuelas de mañana, Análisis de los Indicadores Educativos Mundiales*. París: 2001.
- Eduardo Blanco, et al. (2006). *Manual de la organización institucional del deporte*. Barcelona: Paidotribo.
- Eduardo Soto y Alfons Sauquet. (2006). *Gestión y conocimiento en organizaciones que aprenden*. México: COPIRYGHT.
- Educación, M. (2010). *Desempeño del docente*. Ecuador.
- Esport, M. (2006). *La autoridad del profesor: ¿Qué es la autoridad y como se adquiere?* España: Praxis.
- Estefanía, M. (2009). *Estrategias educativas con adolescentes y jóvenes en dificultad social, el transito a la vida adulta en una sociedad sostenible*. España: Aranzadi.
- Estrada, L. (2011). *El desempeño docente*. Venezuela.
- Fernández, M. (2005). *Metodología de gestión de centros educativos*. España: Ideaspropias.
- Gagliardi, R. (2008). *Gestión de la educación técnica profesional*. Argentina: noeduc.
- García, A. (1999). *Didáctica e innovación curricular*. España: Manuales universitarios.
- Garreta, J. (2007). *La relación familia- escuela*. Paris: Universitat de Lleida.
- González, L. (2010). *Psicología para el docente*. Mexico: ENMS de León de la Universidad de Guanojuato.
- Hunt, B. (2009). *Efectividad del desempeño docente, una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. Chile: San Marino.
- Izquierdo, F. (2002). *Liderazgo*. México: Pax México.
- Jarrín, J. (2010). *Políticas educativas y desempeño Una evaluación de impacto de programas educativos focalizados en Ecuador*. Ecuador: FLACSO.
- Javier Argos y Pilar Ezquerria. (2013). *Liderazgo y educación*. España: Universidad de Cantabria.
- Jiménez, P. (2004). *Planificación educativa: bases metodológicas para su desarrollo en el siglo XXI*. Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia San José.
- Jordán, O. (2000). *Formación inicial y permanente del profesor de educación física*. Ciudad Real: Universidad de Castilla: La Mancha.

- Jorge Medina Viedas y Silvie Didou Aupetit. (2005). *Internacionalización y proveedores externos de educación superior en América Latina y el Caribe*. México: ANUIES.
- José Vera, Vicente Mora, Antonio Lapeña. (2006). *Dirección y gestión de centros educativos*. España - Barcelona: GRAÓ.
- Juan Carlos Aguilera - Leonardo Gálvez. (2004). *La gestión educativa desde una perspectiva humanista*. Santiago de Chile: RIL editores.
- Ledesma, M. (2012). *Modelo de evaluación institucional del desempeño docente*. Guaranda.
- Leslema, M. (2011). *Desempeño docente para mejorar la calidad de Educación*. Guaranda Ecuador.
- Licha, I. (1999). *Gerencia Social en América Latina*. Asunción: Banco interamericano de desarrollo.
- Luis, R. (2006). *Habilidades directivas y técnicas de liderazgo*. España: ideaspropias.
- M. Castro, et al. (2007). *La escuela en la comunidad. La comunidad en la escuela*. España: GRAÓ.
- M. Elena Díaz y Rodrigo Gallegos. (2002). *Formación y práctica docente en el medio rural*. Mexico: @pazayvaldes.com.
- M.E. (2012). *Modelo de Autoevaluación Institucional*. Quito Ecuador.
- M.E. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito.
- M.E. (2012). *Estándares de calidad*. Quito Ecuador.
- M.E.C. (2006 - 2015). *Plan decenal de Educación del Ecuador*. Quito Ecuador.
- Magda Perozo y Brizeyda García. (1999). *Estudio sobre la caracterización de la demanda de capacitación para el desarrollo agrícola de Venezuela*. Caracas, Venezuela: IICA.
- Manes, J. (2005). *Gestión estratégica para instituciones educativas*. Buenos Aires: Granica.
- Marcelo Caruso y Heinz-Elmar Tenorth. (2011). *Internacionalización, Políticas educativas y reflexión pedagógica en un medio global*. Buenos Aires: Granica.
- Marchesi, A. (2007). Profesión Docente. *Docencia*, 81.
- Martiñá, R. (2003). *Escuela y familia: una alianza necesaria*. Argentina: Troquel S. A.
- Martner, G. (2004). *Planificació y presupuesto por programas*. México: siglo xxi.
- Ministerio de Educación y Ciencia Consejo Escolar del Estado. (2006). *Informe sobre el estado y situación del sistema educativo*. Madrid: Secretaría general técnica.
- Morrison, G. (2005). *Educación infantil*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Muñiz, L. (2009). *Control presupuestario, planificación, elaboración y seguimiento del presupuesto*. Barcelona: Prifit.

- Myriam Feldfeber y Dalila Andrade Oliveira. (2006). *Políticas educativas y trabajo docente: nuevas regulaciones, ¿nuevos sujetos?* México: Novedades.
- Myriam Feldfeber y Dalila Andrade Oliveira. (2008). *Políticas educativas y trabajo docente*. Argentina: Novedades Educativas.
- Navarro, J. (2002). *¿Quiénes son los maestros? Carreras e incentivos docentes en América Latina*. Estados Unidos de América: Red de centros de investigación.
- Ornelas, V. (2001). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. México: Pax.
- Paula Pogré y Gaciela Lombardi. (2004). *Escuelas que enseñan a pensar*. Buenos Aires: Papers.
- Pedro Ferraras, Adolfo Vargas, Geovanna Santillán. (2006). *Metodologías y herramientas para la capacitación en gestión de riesgos de desastres*. Perú: Codex.
- Pérez, J. (7 de Octubre de 2009). *Google*. Recuperado el 10 de Julio de 2014, de Google: <http://evaluacioneducativa6.blogspot.com/2009/10/evaluacion-es-un-proceso-que-procura.html>
- Pérez, N. (2001). *El nuevo modelo de gestión*. Argentina : Equipo de producción.
- Perrenoud, P. (2001). *Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar*. México: Graó.
- Quiñones, J. (2006). *Gestión educativa en la sociedad del conocimiento*. Colombia: Magisterio.
- R.Dobles, R. (1983). *Escuela y comunidad*. Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia San José.
- Ramírez, G. (2007). *Los derechos humanos en las sociedades contemporáneas*. Monterrey: colección.
- Ricardo Chiva Gómez, César Camisón Zornoza. (2002). *Aprendizaje organizativo y teoría de la complejidad: implicaciones en la gestión del diseño del producto*. Castelló de la Plana: Athenea.
- Ricardo Cuenca, Nicole Nucinkis, Virginia Zavala. (2007). *Nuevos maestros para América Latina*. Madrid: Morata.
- Rodríguez, A. (2012). *Liderazgo ético y valores*. Loja: Campus .
- Rodríguez, L. (2005). *Profesionalización de la docencia universitaria: transformación y crisis*. Mexico: @plazayvaldes.com.
- Schonfeld, R. (2000). *El liderazgo es un sentimiento: manual de liderazgo para organizaciones sociales*. Buenos Aires - Argentina: Granica.
- Tapia, J. (2005). *Motivar en la escuela, motivar en la familia*. Madrid: Morata.
- Tardif, M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Madrid - España: Narcea.
- Tébar, P. (2006). *La gestión de los centros educativos*. Madrid: Catarata.
- Tomàs, R. (1995). *Estrategias y recursos didácticos en la escuela rural*. Barcelona: Graó.

- Universidad Tecnica de Machala. (2010). *Guía de evaluación del desempeño docente*. Machala.
- V., G. (2005). *La evaluación integral y del aprendizaje*. Bogotá: Magisterio.
- Valle, E. (2002). *El docente presencial*. Mexico: @plazayvaldes.com.
- Vieira, H. (2007). *La comunicación en el aula*. Madrid - España: narcea.s.a.
- Xavier Chavarria Navarro y Elvira Borrell Closa. (2003). *Evaluación de centros educativos, aspectos nucleares*. Barcelona: UOC.

PROPUESTA

ÁMBITO:	LEGAL
	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR
	APRENDIZAJE X
	LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN
PROBLEMA IDENTIFICADO: FALTA DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN POR PARTE DE LOS DOCENTES	
<p>Los docentes investigados de la Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina”, aunque en su autoevaluación de desempeño docente cuenten con un promedio satisfactorio, mediante el registro de observación se verificó que no cuentan con un programa de formación bien diseñado en lo que se refiere al ámbito de evaluación, particularmente el saber evaluar fuera del aula, siendo la evaluación un proceso integrador que ayuda tanto al docente como estudiante a superar las debilidades encontradas dentro de la enseñanza aprendizaje. “...evaluación integral de los educandos desde la perspectiva del aprender a ser, aprender a saber, aprender a saber hacer” (V., 2005), saber evaluar es mérito de todo docente, es saber buscar lo esencial para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje, donde intervienen la innovación curricular, las habilidades profesionales y las habilidades de calidad de la práctica docente.</p>	
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA: CAPACITACIÓN DOCENTE: USO DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	
OBJETIVO:	
<p>Capacitar a los docentes para que alcancen las destrezas necesarias de edificación e implementación de instrumentos de evaluación del aprendizaje, mediante un taller basado en aplicaciones prácticas dentro y fuera del aula, con una debida planificación, materiales educativos acordes a las necesidades de los educandos. Para esta capacitación se utilizará la sala múltiple de la Unidad Educativa “Giovanni A. Farina” en el horario de la tarde desde las 13:00 hasta las 14:00, los días martes durante un mes.</p>	

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Actividad 1: Planificar el taller de capacitación docente e instrumentos de evaluación.</p>	<p>Procedimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Elaborar el cronograma de actividades del taller ➤ Investigar instrumentos de evaluación ➤ Organizar el tiempo de las actividades 	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Rector -Docentes -Capacitadores -Personal administrativo <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Computadora -Impresora -Calendario -Papel bon A4 -Textos 	<p>1. Acción o acciones que se evalúan</p> <ul style="list-style-type: none"> -Planificación del taller -Cronograma de actividades del taller
<p>Actividad 2: Citar a los docentes de la Unidad Educativa Giovanni Farina al taller de instrumentos de evaluación</p>	<p>Procedimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Invitar a todos los docentes de la unidad educativa a la capacitación-taller de instrumentos de evaluación ➤ Hacer firmar el registro de asistencia de los maestros con anterioridad al taller 	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Docentes -Capacitadores <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Hojas de papel -Lista de los docentes 	<ul style="list-style-type: none"> -Comunicado a los docentes -Firmas del registro de asistencia antes de la capacitación
<p>Actividad 3: Aplicar la capacitación-taller de evaluación: ¿Qué es evaluar? ¿Para qué</p>	<p>Procedimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Dar el saludo y la bienvenida ➤ Hacer firmar el registro de asistencia de los 	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Docentes -Capacitadores 	<ul style="list-style-type: none"> -Registro de asistencia - Conocimientos del tema de

<p>evaluar? ¿Cómo evaluar?, en la primera semana</p>	<p>docentes</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Plantear preguntas abiertas del tema del qué, para qué y cómo evaluar a los estudiantes, para sondear conocimientos ➤ Presentar el tema mediante diapositivas 	<p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Lista de los docentes -Computadora -Proyector 	<p>evaluación por parte de los docentes</p> <ul style="list-style-type: none"> -Presentación del tema
<p>Actividad 4: Desarrollar un taller práctico de evaluación dentro del aula, en la segunda semana</p>	<p>Procedimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Dar el saludo y la bienvenida ➤ Hacer firmar el registro de asistencia de los docentes ➤ Trabajar en grupos los instrumentos de evaluación ➤ Aplicar un instrumento de evaluación a sus compañeros 	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Docentes -Capacitadores <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Lista de los docentes -Computadora -Proyector -Aulas 	<ul style="list-style-type: none"> -Registro de asistencia -Trabajo en grupo -Instrumentos de evaluación
<p>Actividad 5: Desarrollar un taller práctico de evaluación fuera del aula, en la tercera semana</p>	<p>Procedimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Dar el saludo y la bienvenida ➤ Hacer firmar el registro de asistencia de los docentes ➤ Ocupar los espacio físicos de la institución ➤ Aplicar instrumentos de evaluación fuera del aula 	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Docentes -Capacitadores <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Lista de los docentes -Computadora -Proyector -Espacio físicos de la Institución 	<ul style="list-style-type: none"> -Registro de asistencia -Espacios físicos de la institución -Actividad práctica de los instrumentos de evaluación

	➤ Practicar con los compañeros docentes el instrumento de evaluación		
--	----------------------------------------------------------------------	--	--

BIBLIOGRAFÍA: Guía para la buena práctica del docente de educación general básica (Bejarano, 2013) La evaluación integral y del aprendizaje V., Giovanni M. La Francesco (V., 2005) (Pérez J. T., 2009)

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

Mg. Sor Aída Freire Molina

RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA “GIOVANNI A. FARINA”

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**





UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, 24 de Julio del 2014

Mg. Sor Aída Freire Molina

RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA “GIOVANNI A. FARINA

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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



CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CODIGO

Investigador			Institución Educativa		Docente investigador
1	4	9	G	F	F

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: Unidad Educativa "Giovanni A. Farina"

2. Tipo de Institución:

Pública Municipal Particular Fiscomisional

3. Ubicación geográfica:

Urbana Rural

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

1. Sexo F () M () 2. Edad (29) años 3. Años de experiencia docente (4)

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

5. Nivel de estudio:

Bachiller Profesor Tercer nivel Cuarto nivel

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

Inicial Básica Bachillerato Básica y Bachillerato

7. Modalidad de trabajo:

Presencial Semipresencial Distancia

8. Relación laboral:

Contrato Nombramiento Honorario

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

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

AMBITOS	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.	9	10	9
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.	9	10	9

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocim.	
1. GESTIÓN LEGAL.	1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.	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	9	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.	9	9	9	
	2.3	Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.	10	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).	10	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.	10	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.	8	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).	10	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

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES			Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento	
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.	Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.11	INICIO	3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	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.	10	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.	9	10	10
				3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	9	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	6	9	9	
			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.	8	9	10		
4.4		Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.	8	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.	9	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			

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	N° de observación
1 4 9	6 7	7	1

DATOS INFORMATIVOS	
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:	"Giovanni Farina"
NÚMERO DE NIÑOS:	26
PERÍODO/S OBSERVADO/S:	1
ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA:	Sociales
DESTREZA TRABAJADA:	Identificar la curva de la oferta y demanda
FECHA:	03 - 12 - 2013

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

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

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

ÁMBITO	N°	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	INICIO	1.1.1 Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	9
			1.1.2 Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	9
			1.1.3 Presenta situaciones reales, anecdoticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	8
	1.2	DESARROLLO	1.2.1 Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	9
			1.2.2 Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	9
			1.2.3 Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	10
			1.2.4 Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	9
			1.2.5 Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	10
			1.2.6 Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	10
			1.2.7 Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	10
	1.3	EVALUACIÓN	1.3.1 Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	9
			1.3.2 Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	9
			1.3.3 Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	0
1.3.4 Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			10	
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	2.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.	10	
	2.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.	9	
	2.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.	8	
	2.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.	10	
	2.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.	10	
	2.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.	10	
	2.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.	10	
	2.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.	10	
	2.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.	10	
	2.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.	9	
	2.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.	9	
	2.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.	10	
	2.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.	10	

FOTOS

Institución educativa



Observación de las horas clases a los docentes investigados, en diferentes áreas:



