



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION QUÍMICO BIÓLOGA**

“Desempeño docente en el proceso de enseñanza - aprendizaje, estudio realizado en el primero, segundo y tercer año de bachillerato del Centro Educativo Nacional Técnico Pasaje de la ciudad de Pasaje, provincia El Oro en el año lectivo 2013-2014”.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Muñoz Hurtado, Jessenia Cecibel.

DIRECTOR: Solano Pinzón, Mariana de Jesús, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO PASAJE

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister,

Mariana de Jesús Solano Pinzón

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza - aprendizaje, estudio realizado en el primero, segundo y tercer año de bachillerato del Centro Educativo Nacional Técnico Pasaje de la ciudad de Pasaje, provincia El Oro en el año lectivo 2013-2014”, realizado por la profesional en formación Muñoz Hurtado Jessenia Cecibel, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Julio de 2014

f) Solano Pinzón, Mariana de Jesús, Mgs.
DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Muñoz Hurtado Jessenia Cecibel declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje año lectivo 2013- 2014 de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Mgs. Mariana de Jesús Solano Pinzón director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

F. _____

Autor: Muñoz Hurtado Jessenia Cecibel

C.I.N°: 0704944701

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mi Dios quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento. A mis padres Carmita Aurora Hurtado Mendoza y Víctor Hugo Muñoz Romero, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, por su ejemplo de perseverancia y constancia, por sus valores. Con todo el amor del mundo, este trabajo lo dedico a mis hijos Javier Arturo y Jessenia Aurora Saavedra Muñoz por ser el motor que me impulsa a seguir adelante, por ser la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, por ser el pilar fundamental en mi vida depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad, gracias a ustedes hoy puedo ver alcanzada mi meta, ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera, y porque el orgullo que sienten por mí, fue lo que me hizo ir hasta el final. Va por ustedes, por lo que valen, porque admiro su fortaleza y por lo que han hecho de mí, pero más que nada, por su amor incondicional.

A mi esposo Juan Javier Saavedra Herrera, por su constante e inexplicable amor para mi superación personal, porque siempre me ha apoyado incondicionalmente y ha estado conmigo caminando de la mano en cada paso que doy. Mil gracias porque siempre estará a mi lado sin condiciones.

Y finalmente a todos los jóvenes que son el presente y el futuro promisorio en este mundo, gracias por la paciencia que me han tenido

Jessenia Cecibel Muñoz Hurtado

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la sabiduría necesaria y por mantenerme viva y permitirme culminar un sueño más de los que me he trazado.

Mi gratitud a las autoridades del Colegio Nacional Técnico Pasaje por la facilidad que me brindaron para realizar la investigación.

A mi directora, Mgs. Mariana de Jesús Solano Pinzón, por su apoyo, colaboración y ayuda permanente durante el desarrollo de mi tesis.

A la U.T.P.L. Modalidad Abierta y a Distancia, a sus autoridades y en especial a los señores catedráticos que han sabido brindar los medios físicos, académicos y axiológicos sus orientaciones, permitiendo descubrir que el verdadero protagonista de nuestra formación es uno mismo

Jessenia Cecibel Muñoz Hurtado

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	01
ABSTRACT	02
INTRODUCCIÓN	03
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	05
1.1. Desempeño docente	06
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	06
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente	07
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	07
1.1.2.2. Motivación.....	08
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	09
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	10
1.1.2.5. Organización institucional.....	12
1.1.2.6. Políticas educativas.....	13
1.1.3. Características del desempeño docente.....	15
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	16
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	16
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	17
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	18
1.2. Gestión educativa	19
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	19
1.2.2. Características de la gestión.....	21
1.2.3. Tipos de gestión.....	22
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	23

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	25
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	28
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	29
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	30
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	31
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	31
1.3.2. Tipos de estrategias.....	33
1.3.2.1. En la gestión legal.....	33
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	34
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	35
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	37
CAPÍTULO II. Metodología.....	39
2.1. Diseño de investigación.....	40
2.2. Contexto.....	42
2.3. Participantes.....	45
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	45
2.4.1. Métodos.....	45
2.4.2. Técnicas.....	46
2.4.3. Instrumentos.....	47
2.5. Recursos.....	48
2.5.1. Talento Humano.....	48
2.5.2. Institucionales.....	49
2.5.3. Materiales.....	49
2.5.4. Económicos.....	49
2.6. Procedimiento.....	49
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	52
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	53
3.1.1. Nivel 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....	55
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	57
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular	59

3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.	59
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.	61
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.	63
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión	65
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje	65
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso	65
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso	67
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso	69
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	71
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.	71
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO	73
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN	75
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL	77
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	79
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	80
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	82

EVALUACIÓN	
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	84
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	85
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	86
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN	88
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL	90
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	91
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación	92
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	92
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente	96
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente	98
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes	100
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)	102
CONCLUSIONES	104
RECOMENDACIONES	106
BIBLIOGRAFÍA	108
PROPUESTA	111
ANEXOS	114

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	115
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	116
Anexo 3: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	117
Anexo 4: Instrumentos de investigación aplicados.	118

RESUMEN

Uno de los factores claves para conseguir una educación de calidad, es tener docentes de calidad, el sistema educativo ecuatoriano apunta a incrementar la calidad de sus docentes es por ello la UTPL realiza la investigación sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, estudio realizado en el Centro Educativo Nacional “Técnico Pasaje” de la ciudad de Pasaje, provincia El Oro año lectivo 2013-2014, institución fiscal de modalidad presencial con infraestructura adecuada al contexto, cuyo objetivo es determinar el desempeño docente, considerando los ámbitos de gestión legal, planificación institucional y curricular, aprendizaje, liderazgo y comunicación para caracterización y análisis.

La investigación se realizó a 1 mujer y 4 hombres entre 41 a 60 años de edad, de 15 a 34 años de experiencia docente, los métodos aplicados fueron: descriptivos, analítico-sintético, inductivo-deductivos, estadísticos, hermenéuticos, así también técnicas de investigación bibliográfica y de campo como observaciones y encuestas, con instrumentos como cuestionarios y registros de observación.

Los resultados obtenidos han permitido establecer un buen nivel de desempeño profesional, haciéndose necesario aplicar estrategias que potencien del desarrollo profesional del docente.

PALABRAS CLAVES: Desarrollo profesional, aprendizaje, liderazgo y comunicación, gestión educativa

ABSTRACT

One of the key factors in achieving a quality education is to have quality teachers, the Ecuadorian education system aims to increase the quality of their teaching is why UTPL done research on teacher performance in the teaching-learning process, study performed at the National Education "Technical Passage" Downtown Passage, El Oro province 2013-2014 school year, tax modality institution with adequate infrastructure context, whose goal is to determine teacher performance, considering the areas of legal management institutional and curricular planning, learning, leadership and communication for characterization and analysis.

The research was conducted to 1 woman and 4 men between 41 to 60 years of age, 15 to 34 years of teaching experience, the methods used were: descriptive, analytic-synthetic, inductive-deductive, statistical, hermeneutic, so techniques literature and field observations and surveys as with instruments such as questionnaires and observation records research.

The results have established a good level of professional performance, making it necessary to implement strategies that promote professional development of teachers.

KEYWORDS: Professional development, learning, leadership and communication, education management

INTRODUCCIÓN

El Estado ecuatoriano a través del Ministerio de Educación ha determinado una nueva estructura en base a procesos, subprocesos liderando la construcción de una sociedad que aprende permanentemente, con intervención de todos los sujetos con el fin de responder a las demandas de conocimientos y transformación educativa nacional.

Consientes que esta labor tiene que ser desarrollada y ejecutada de la mejor manera, la UTPL lleva a cabo la investigación sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza - aprendizaje, estudio realizado en el primero, segundo y tercer año de bachillerato del Centro Educativo Nacional Técnico Pasaje de la ciudad de Pasaje, provincia El Oro en el año lectivo 2013-2014, estudio que sirven de base para que a través de los resultados se tomen las medidas correctivas necesarias para que las Instituciones mejoren la calidad educativa, de igual manera para los docentes es de suma importancia ya que las opiniones vertidas en las encuestas hacen reflexionar acerca de la tarea que se está realizando con los estudiantes los mismos que califican a cada maestro al observar su forma de actuar y de acuerdo a la realidad de su manera de trabajar.

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

Así como también fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes Ámbitos en los que realiza su gestión, determinando la frecuencia con la que el docente realiza las diferentes actividades en su desempeño docente, identificando el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad, analizando su desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases.

Para direccionar la comprensión del lector, a este trabajo académico se lo ha clasificado en capítulos los mismos que de manera general resumen las siguientes particulares:

Marco Teórico, donde se explica de manera general; el desempeño docente: definiciones del desempeño docente, los factores que influyen en el desempeño del docente, características y desafíos del desempeño docente; Gestión Educativa: definiciones, características y tipos de

gestión, así como también estándares para evaluar el desempeño docente; Estrategias para mejorar el proceso de la gestión del docente

Marco Metodológico, en este capítulo se enfatiza el proceso operativo de la investigación, señalando aspectos relacionados al diseño, contexto, participantes, métodos, técnicas e instrumentos de evaluación recursos y procedimientos.

Análisis, resultados y discusión, se presenta los resultados de la investigación y la propuesta que constituye el propositivo de cómo se fortalecer el desempeño del docente en su accionar.

Así como también se hace mención a las referencias bibliografía consultada y los anexos en los que constan los cuestionarios aplicados y fotografías que sirvieron de insumo en la investigación realizada.

Finalizando con un planteamiento de estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente. Otorgándose un espacio de reflexión sobre la necesidad de tomar conciencia del desempeño profesional y de la aptitud de los docente del Centro Educativo Nacional “Técnico Pasaje”, para mejorar las prácticas educativas e instruir a sus estudiantes que respondan a las necesidades afectivas, cognitivas y sociales de todos los implicados, acorde a su entorno sociocultural e innovaciones científicas para el desarrollo de la comunidad.

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

Si consideramos el termino desempeño como: *“realización de las tareas propias de un trabajo desempeño de la función. Competencia habilidad en la realización de una actividad”* (Copyright © 2013 K Dictionaries Ltd.)

El desempeño docente es la habilidad o el “hacer” que demuestra este profesional en el ámbito de educativo, la habilidad de desarrollar en sus estudiantes competencias que aporten favorablemente a la construcción de una nueva sociedad.

El desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo. Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto.

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

En cuanto al desempeño docente el Ministerio de Educación, lo enfoca como *“las descripciones de lo que debe hacer un profesor competente”*; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes, es decir su función como tal.

Considerando, *“Las personas que ejercen la función docente se denominan genéricamente educadores, y son docentes y directivos docentes”*. (Art. 4 Decreto 1278 de 2002).

En este sentido el desempeño docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

“La capacitación docente es aquella que se lleva a cabo a lo largo de toda la carrera docente”. (Fundamentos. 2009). La formación inicial y capacitación del docente es el proceso pedagógico sistemático que posibilita el desarrollo de competencias propias que demuestra en su desempeño profesional, es decir, es la formación permanente de docentes capaces de:

- Posibilitar la construcción de aprendizajes a grupos determinados de alumnos en contextos específicos ;
- Participar en las acciones pedagógicas e institucionales, es decir, en aspectos organizativos, de vinculación comunitaria y administrativos, propios de la gestión de las escuelas.
- Desarrollar el juicio crítico y los hábitos valorativos en los alumnos para que se realicen como personas en las dimensiones cultural, social, estética y religiosa, acorde con sus capacidades, guiados por los valores de la vida, libertad, bien, verdad, paz, solidaridad, tolerancia, igualdad y justicia.

La Capacitación, perfeccionamiento y actualización docente son el conjunto de acciones dirigidas a los docentes... La capacitación permite adecuarse en forma permanente al ejercicio de la profesión. El perfeccionamiento permite profundizar conocimientos y construir herramientas para generar innovaciones y procesos de transformación. La actualización permite completar aspectos de la formación que aparecen como nuevos requerimientos. (Charles, 2008, p. 45)

De igual forma que Charles, el Ministerio de Educación considera:

La formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los educadores en servicio debe contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional, y estará dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones.”(Art. 38 Decreto 1278 de 2002).

En los últimos años se han presentado una serie de reformas en el área educativa de nuestro país, tanto en los aspectos curriculares, estándares de calidad, políticas leyes, acuerdos, como en la propuesta metodológica; paralelamente se han organizado eventos de actualización técnica y pedagógica. Por tal razón indica Flores M. (2004) *“Es necesario que el docente conozca determinados criterios que le permitan generar estrategias de aprendizajes significativos”* (p. 91).

Todos estos cambios que se está viviendo han provocado un interés evidente del docente, que como, responsable directo de la formación de sus estudiantes, debe desempeñarse eficazmente en sus aulas en base a las referidas modificaciones normativas; es entonces que se apela a su creatividad y motivación que le permitan generar estrategias de aprendizaje significativo y desarrollar actividades desde el punto de vista creativa, por tal razón la formación inicial es la base fundamental para direccionar al docente en una formación continua y responsable.

1.1.2.2. Motivación.

La motivación puede influir directamente en los resultados individuales de las personas y a su vez en los resultados de una organización.

Se trata de un factor crítico en la gestión de los recursos humanos de una organización, La motivación puede definirse como *“un proceso que al activarse dirige la conducta de los individuos a conseguir los objetivos que se han propuesto”*(Rousel, 2010). Por ello la motivación que debe proyectar el docente en sus estudiantes es un elemento a tener en cuenta, porque influye en el desempeño individual y en la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos.

Flores Velazco M., (2004) manifiesta *“No hay aprendizaje sin motivación previa, la insistencia por parte del docente es establecer diversas formas de enseñar cualquier disciplina será vana si no hay la motivación necesaria.”* (p. 92)

Por eso es importante que la motivación en las instituciones, trate de fortalecer el compromiso en toda la comunidad educativa por medio de los incentivos y las recompensas por el buen rendimiento. El reto del implantador de la estrategia es diseñar una estructura de recompensas que motive al docente a hacer aquello que es necesario para que la estrategia funcione con éxito en el proceso de enseñanza aprendizaje, y proyecte la motivación necesaria en los y las estudiantes.

De esta forma, asegurar una motivación adecuada para que el aprendizaje sea un reto intelectual o permitir a los estudiantes procesar la información en maneras que tengan significado personal y les permita participar de manera activa en la construcción de aprendizaje o identificar preconcepciones equivocadas que los estudiantes tienen y obligarlos a explorar ideas contradictorias a las suyas hasta crear nuevas concepciones más acertadas o conectar el conocimiento previo con el aprendizaje nuevo entre otras actividades que lo destacan en su función como formador.

1.1.2 .3. Relación profesor estudiante.

Sabemos que en el proceso enseñanza- aprendizaje inciden múltiples factores para el éxito o fracaso del mismo que determinarán la calidad de los resultados. En la interacción del proceso participan dos elementos de vital importancia como son el maestro y el alumno, quienes de acuerdo a sus expectativas hacia el aprendizaje desarrollarán una buena o mala relación.

El maestro como líder de su clase, coordinador de las actividades del aprendizaje, propiciará que el alumno pueda adquirir sentimientos de superación, de valor personal, de estimación, un concepto de sí mismo o todo lo contrario, sentimientos de minusvalía, frustración, apatía e inadecuación.

El profesor es un pilar fundamental en la enseñanza del estudiante, puesto que es quien le entrega los conocimientos básicos y necesarios de acuerdo a su nivel. Pero, más aún, debe formarlo en su integridad como persona, implantando en ellos valores y enseñanzas que los guiarán toda su vida.

Por lo mismo, más allá de manejar sus asignaturas y hacer clases, y además de tener un buen juicio respecto a sus decisiones, disposición para informarse y mejorar cada clase, el profesor tiene que demostrar a sus estudiantes el cariño por su trabajo. Éste es un buen criterio para relacionarse con ellos, pues ayuda mucho a que el alumno se sienta seguro frente al profesor y le tenga confianza, produciendo una buena relación entre ambos.

Pero se debe empezar por ver al estudiante como un otro capaz de aprender para lograr tener el ánimo de querer ayudarlo a que en el futuro sea cada vez mejor; y quererlo, porque cuando uno quiere algo le pone muchas más ganas, y la persona que recibe este cariño también lo siente y da lo mejor de sí, logrando buenos resultados.

También es importante que la relación entre ambos sea unida, o sea, que el alumno sienta y sepa que el docente va al lado de suyo, que lo acompaña. Así, cuando esté con algún problema como déficit atencional, o incluso problemas de aspectos personales, si entre ambos hay cariño y confianza, el docente los sabe detectar, hay que recordar que siempre los bajos rendimientos o cambios de actitud responden a factores externos del estudiante, y que solamente con la confianza podremos descubrirlos y una buena relación podremos combatir el déficit educativo del estudiante en su rendimiento.

Los maestros como parte esencial de la relación educativa estamos obligados a promover un ambiente óptimo para que se generen buenas relaciones maestro-alumno basadas en la confianza y respeto mutuos.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

La relación entre las familias y la escuela debe situarse en un contexto histórico e institucional, más concretamente se inscriben en la articulación entre dos instituciones, la escuela y la familia, con asimetría de poder y en un contexto social y político que las sitúa en el debate entre intereses públicos y privados (Montandon, C. y Perrenoud, P. 1994).

Esto nos lleva a situar la relación de la familia y la escuela como un factor de gran importancia en la formación integral del niño, niña y / o adolescente, la educación comienza en la familia y se prolonga en la escuela, y parte de una buena educación exige el conocimiento del medio en el que viven los estudiantes, así como la representación de este en la vida escolar.

Convirtiéndose esta relación en principios inspiradores, que tiene como una de sus concreciones más importantes favorecer la participación de los padres y / o representantes en la vida educativa de sus hijos y / o representados. Como bien lo se expresa a continuación:

La escuela y la familia son las dos grandes instituciones educativas de las que disponen los estudiantes para construirse como ciudadanos. Por tal motivo, ni la escuela por una parte ni tampoco la familia, pueden desempeñar dicha función de manera aislada y diferenciada la una de la otra. Bolívar (2006).

Enfatizando, la escuela no es el único contexto educativo, sino que la familia y los medios de comunicación desempeñan un importante papel educativo. Por tanto,

La escuela por sí sola no puede satisfacer las necesidades de formación de los ciudadanos, sino que la organización del sistema educativo, debe contar con la

colaboración de los padres y las madres, como agentes primordiales en la educación que son, de los alumnos/as, que ellos deben formar (Ortiz, 2011)

“Los centros educativos, fueron creados para favorecer el desarrollo de los niños/as y servir de apoyo y ayuda a las familias en su gran cometido, educar a sus hijos/as” (Sosa, 2009). Por ende, ambos agentes educativos, tienen en común y en sus manos un mismo objetivo, educar y formar a ciudadanos.

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

Ante esta situación, se hace cada vez más notorio la necesidad de implicar a las familias en la vida de los centros educativos, pero no únicamente, porque la escuela se vea incapacitada para dar respuesta a las demandas educativas de la sociedad, sino porque no podemos olvidarnos de las responsabilidades que las familias tienen para con sus hijos/as y por tanto, obviarlas y llevar a cabo procesos educativos aislados a ellas (Bolívar, 2006)

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

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

1.1.2.5. Organización institucional.

“Cada organización es diferente... cada escuela es diferente de otra escuela y las escuelas como grupo son diferentes de otros tipos de organizaciones”.

Charles Handy.

La organización es una acción o un trabajo, es dotar de una estructura, de una constitución, de un modo de funcionamiento, es decir, es la forma de organizar el trabajo es, orden y cambio y reforma, es el principio activo que mantiene y transforma la dinámica de las interacciones, tal como indica Moreno (2009) *“es la parte del trabajo que posibilita el trabajo, que hace que “recaiga sobre sí mismo” que sea autónomo, pero también le pone límite en sus ambiciones”.*

La organización al consolidarse como instituciones comienza a desarrollar un clima y una cultura muy propios que en ocasiones la pueden llevar a desviar o deformar los objetivos que originalmente se habrían planteado.

En una organización un objetivo se transforma en una misión, definiendo seguidamente los valores, creencias y principios que compondrán sus señas de identidad, en ella se deben establecer los mecanismos de operación de la organización, es decir cómo se van a lograr los objetivos, que nos llevara a definir las estrategias; con que técnicas, recursos y métodos se van a trabajar; que características, formación, personalidad deben tener los miembros de la organización y como se definirán las acciones, es decir, las organizaciones implican dos ejes:

a) Estructura; Es indispensable considerar la siguiente estructura en las organizaciones institucionales: organigrama; organismos; jerarquía; normativa; funciones y tareas; servicios; procedimientos; departamentos y unidades de apoyo, cada una está tiene una serie de responsabilidades que permiten el logro de las metas, en este sentido el liderazgo de cada una es muy importante.

b) Procesos; Constituye la acción de organización; lo que da vida a la estructura; regula la vida de la organización y le da estilo propio. Su papel lo definen los miembros de la organización en cuanto grupo. Su objeto será: encauzar las situaciones y resolver los problemas que en el devenir de la práctica diaria se vayan presentando.

Es importante considerar los elementos que se requieren para solidificar los ejes antes expuestos para las organizaciones institucionales:

- ✓ Especialización (asignar tareas particulares)
- ✓ Estandarización (procedimientos uniformes)
- ✓ Coordinación (procedimientos formales e informales)
- ✓ Autoridad (decidir y actuar)

Por tanto una organización institucional educativa, es una realidad concreta, integrada por una comunidad educativa, así toda acción debe efectuarse desde la consideración de la intervención interna y externa. Los elementos que componen eso dos ámbitos y sus interacciones son los que conforman la estructura organizativa del centro.

Los componentes considerados para la investigación educativa son: Plan de desarrollo institucional que se compone de visión, misión, objetivos estratégicos institucionales, metas acciones, programas curriculares y proyectos. Así como también una estructura organizacional, un sistema relacional, culturas o ambientes propias de la institución y, entorno en general.

1.1.2.6. Políticas educativas.

“... La política Educativa, es el conjunto de leyes, decretos, disposiciones, reglamentos y resoluciones, que conforman la doctrina pedagógica de un país y fijan así mismo los objetivos de esta y los procedimientos necesarios para alcanzarlas...”

(Tagliabue)

Políticas Educativas se trata de *“las acciones del Estado en relación a las prácticas educativas que atraviesan la totalidad social y, dicha en términos sustantivos, del modo a través del cual el Estado resuelve la producción, distribución y apropiación de conocimientos y reconocimientos”* (Pablo Imen).

“La política educacional es la teoría y la práctica del Estado en el campo de la educación Pública, por una parte, determina la actuación del Estado con el objeto de preparar por la educación a las nuevas generaciones para el uso de los bienes culturales de la humanidad y para promover el desarrollo de la personalidad individual y colectiva del pueblo según las leyes, instituciones, aspiraciones o ideales históricos de la Nación y por otra parte crea y

regula la organización de los Establecimientos escolares para la realización de tales fines” (Ghioldi. 1999)

A continuación se enuncian las Políticas Educativas Del Ecuador 2006 – 20015:

Políticas del Plan Decenal:

- 1) Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años de edad. Objetivo: Brindar educación inicial para niñas y niños menores de 5 años, equitativa y de calidad que garantice y respete sus derechos, la diversidad cultural y lingüística, el ritmo natural de crecimiento y aprendizaje y fomente valores fundamentales, incorporando a la familia y a la comunidad, en el marco de una concepción inclusiva.
- 2) Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años. Objetivo: Brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad, a todos los niños y niñas, para que desarrollen sus competencias de manera integral y se conviertan en ciudadanos positivos, activos capaces de preservar ambiente cultural y respetuoso de la pluricultura y multilingüismo.
- 3) Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente. Objetivo: Formar jóvenes competentes, con enfoque intercultural inclusivo y equitativo, que les posibiliten continuar con los estudios superiores e incorporarse a la vida productiva, conscientes de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, en el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos, la naturaleza y la vida.
- 4) Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación continúa para adultos. Objetivo: Garantizar a través del sistema Nacional de Educación Básica para adultos el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo, a través de los programas nacionales de educación básica para adultos, considerando a la alfabetización como su punto de partida, en el marco de una educación inclusiva.
- 5) Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas. Objetivo: Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos; complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura y equipamiento de las unidades educativas cumpliendo unos estándares mínimos que coadyuven a la correcta aplicación de los modelos educativos, dotando de mobiliario y apoyos tecnológicos y estableciendo un sistema de acreditación del recurso físico.

- 6) Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación. Objetivo: Garantizar que los estudiantes que egresan del sistema educativo cuenten con competencias pertinentes para su correcto desarrollo e inclusión social.
- 7) Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida. Objetivo: Estimular el ingreso a la carrera de formación docente mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente a su rol.
- 8) Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%. Objetivo: Garantizar los recursos financieros necesarios para que el sistema educativo promueva el desarrollo sostenido y sustentable del país.

Entonces, política educativa son las acciones del Estado en relación a las prácticas educativas que atraviesan la totalidad social.

1.1.3. Características del desempeño docente.

El buen desempeño profesional docentes uno de los propósitos de los Estándares de Desempeño Docente debido a que mediante estos se fomenta en el aula una enseñanza que permite que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Estos estándares determinados por el MEC del Ecuador son los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano.

- .1 El uso o aplicación de estos estándares permiten:
- .2 Guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar.
- .3 Diseñar y estructurar estrategias de mejoramiento.
- .4 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.

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

Por ello los estándares:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

Es difícil determinar el impacto de un buen desarrollo profesional docente sobre la formación completa del estudiante, es decir, preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios y para el trabajo y el emprendimiento.

El docente con un buen desarrollo profesional debe *“cuestionar permanentemente su relación con los y las estudiantes, haciendo que estos se sientan protagonistas del proceso de enseñanza – aprendizaje”*. (Flores Velazco, Marco Hernán. 2004. Páginas 109 – 111)

“El desarrollo profesional docente debe Incluir programas que provean, fortalezcan, desarrollen o mejoren las competencias de los docentes para promover el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes”. (Rubino, 2009).

Por tanto en la medida en que la tecnología de la comunicación y de la información se desarrollen, los docentes necesitarán, más frecuentemente, usar efectivamente computadoras, educación basada en computadoras, TIC's y programas interactivos. Estas tecnologías tienen el potencial de diseminar la información y consecuentemente, si es bien usada, producir aprendizaje.

Por ello, el desarrollo profesional debe incluir el uso efectivo de la información y la comunicación para desarrollar el alfabetismo informacional y el alfabetismo tecnológico, el cual a su vez incluye alfabetismo estructural tecnológico y alfabetismo funcional tecnológico.

Los docentes son imprescindibles para mejorar el aprendizaje de los estudiantes, para incrementar la calidad de la educación y para desarrollar la sociedad del conocimiento. Son muchos los elementos que configuran la actividad del docente: su formación inicial y permanente, el proceso de selección y de incorporación a la escuela, las condiciones de trabajo, la organización de la institución escolar, el apoyo de los poderes públicos, las perspectivas profesionales a lo largo de su vida y la valoración social que percibe.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

La relación familia – escuela – comunidad hace referencia a un nuevo pacto escuela-comunidad, centrado en los aprendizajes, en los procesos pedagógicos y en la experiencia social, cultural, productiva de la localidad, así como sus diversos tipos de saberes, se vuelven oportunidades de aprendizaje en el aula y en la escuela, las diversas familias conocen y comprenden los tipos de aprendizaje que deben promover hoy las escuelas con la orientación de las autoridades respectivas y proponen otros que consideran necesario que sus hijos, así como la forma apropiada de lograrlos.

Por tanto, familia, escuela y comunidad constituyen una tríada necesaria cuya asociación puede ser definida sobre la base del acuerdo común acerca de los roles que deben desempeñar para alcanzar los objetivos propuestos o las metas comunes, siendo *“la educación y la orientación a la familia son necesarias entenderlas como un proceso de comunicación impregnado de interrogantes, motivaciones expectativas; al mismo tiempo requiere comprometer a los sujetos implicados en dicho proceso, convirtiéndolos en nuestros principales aliados”*. (Arresi, 2011)

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

Las instituciones escolares, como centro de la comunidad son los encargados de organizar de este modo su labor educativa y convertirse en centros abiertos a la comunidad donde el niño,

niña y /o adolescente sea el objetivo de la influencia de todos y el sujeto de su propio aprendizaje.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

"EN EDUCACIÓN, COMO EN TODOS LOS ORDENES DE LA VIDA, es preferible hacer UN APORTE POSITIVO por pequeño que sea, ANTES QUE NO HACER NADA por querer cambiarlo todo."

Ezequiel Ander-Egg

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

Por tanto la práctica docente, nos lleva a pensar en la posibilidad de integrar en los procesos de enseñanza-aprendizaje implicados con lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual. No alcanza con entrenar alumnos sólo en estrategias cognitivas y en la adquisición de destrezas procedimentales. En esta instancia se debe pasar de la mera acumulación de información, habilidades y competencias, a una concepción que incluya el desarrollo de la sensibilidad y los afectos la motivación, los valores, las conductas y los modos de ser y hacer.

De esta forma las prácticas docentes permiten revisar los mecanismos capilares de la reproducción social y el papel directo o indirecto del docente crítico en la conformación de los productos sociales de la escuela. En tal sentido, es claro que existe una fuerte interacción entre práctica docente, institución escolar y contexto, ya que la estructura global del puesto de trabajo condiciona las funciones didácticas que se ejercen dentro del mismo. Considerando las *dimensiones del quehacer docente*, en las que se definen aspiraciones respecto a la forma de concebir y vivir la actividad, así como de dar contenido concreto a la enseñanza:

- *La obligación moral:* el compromiso ético que implica la docencia la sitúa por encima de cualquier obligación contractual que pueda establecerse en la definición del empleo. El profesor está obligado al desarrollo, en cuanto a personas humanas libres, de todos sus alumnos y alumnas.

- *El compromiso con la comunidad:* la educación no es un problema de la vida privada de los profesores, sino una ocupación socialmente encomendada y que lo responsabiliza públicamente. Aquí, se plantea el conflicto entre la autonomía del docente y su responsabilidad ante la sociedad.
- *La competencia profesional:* entendida como un dominio de conocimientos, habilidades y técnicas articuladas desde la conciencia del sentido y de las consecuencias de la propia práctica docente. Por ello, la reflexión y análisis de esta constituye un eje estructurante de la formación y profesionalización de los profesores, de acuerdo con los postulados de tendencia hermenéutico-reflexiva.

Considerando las buenas prácticas docentes desde la fundamentación teórica como acciones, actividades y estrategias planificadas y ejecutadas por profesionales de la educación con vocación, compromiso y sentido de responsabilidad en el proceso de enseñanza, permitiendo alcanzar mayor calidad en el aprendizaje de los estudiantes.

Aspectos de las buenas prácticas docentes:

- La asistencia puntual a clases.
- La planificación microcurriculo.
- La comunicación con los estudiantes.
- El desempeño pedagógico responsable.
- La evaluación permanente.
- El cumplimiento de deberes y derechos.
- La honestidad y una impecable imagen profesional.
- El control de la disciplina en el aula.
- La organización y utilización del material didáctico

1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

Justa Ezpeleta (2010) *“La gestión pedagógica constituye un enclave fundamental del proceso de transformación, articulador entre las metas y lineamientos propuestos por el sistema y las concreciones de la actividad escolar”*. Si bien ha estado tradicionalmente ubicada en el campo administrativo, no puede pensarse independiente de su contenido.

Entonces, la gestión educativa es aquella que promueve el aprendizaje de los estudiantes, docentes y la comunidad educativa en sentido general mediante la creación de una unidad de aprendizaje.

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

Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral.

La gestión educativa consiste en:

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

El desarrollo del proceso es responsabilidad del director (pero no es el que realiza todas las tareas), debe:

1. Planificar
2. Controlar
3. Definir de objetivos
4. Decisiones para solucionar problemas
5. La comunicación

6. Capacitación del personal
7. La influencia del poder

El rol del director se debe apoyar en los pilares del entusiasmo, el esfuerzo, el conocimiento, la escucha, el compromiso con el equipo de trabajo, sintetizando en una tarea jerarquizada de la profesión en un "querer hacer y saber hacer".

1.2.2. Características de la gestión.

“La educación se alinea en la misma dirección de la odisea del mundo moderno, tiene que revolucionar las formas tradicionales de enseñanza, mejorar sus procesos y resultados, desarrollar competencias para la vida contemporánea, en aras de la formación de los ciudadanos que demanda la sociedad y el mercado de trabajo. Hoy, el reclamo a la escuela es formar hombres y mujeres con amplio conocimiento, con capacidad creativa e innovadora.”(José Amar, *La función social de la educación*; pp. 74-85)

En este sentido la gestión educativa o escolar se caracteriza por:

- 1) *Simplificación.*- la simplificación de procedimientos administrativos, así como de los trámites burocráticos debe ser una característica que tipifique las acciones de la organización educativa desde, el aula, centros educativos, y sus diversas dependencias.
- 2) *Flexibilidad.*- que se caracterice por su capacidad de adaptabilidad al entorno para responder a cualquier contingencia o aquellas situaciones no previstas.
- 3) *Innovaciones.*- capacidad de responder al mejoramiento de la calidad de la educación y la satisfacción de las necesidades básicas del aprendizaje.
- 4) *Comunicación telemática.*- hoy es necesario retroalimentar los conceptos que poseemos de distancia, división territorial, para demarcar las áreas de supervisión regional educativa, considerando que hoy existe la telecomunicación o comunicación a distancia, es decir el uso de teléfonos, redes sociales y otros.
- 5) *Meritocracia.*- fortalecer radicalmente los procedimientos de selección de personal, pero fundamentalmente de la valoración de la profesionalización de la educación como el elemento central que permita a la educación la incorporación de sus mejores recursos humanos, acompañado de una nueva filosofía de estímulo al educador por tener una meritocracia educativa.
- 6) *Productividad.*- no podemos seguir dándonos el lujo de hacer fracasar a los estudiantes (repetencia, deserción, ausentismo, baja promoción, inasistencias del docente entre otros).

Deben ser factores modificados, la gestión educativa debe ser preparada para hacer capaz de tomar decisiones en el nivel que le corresponde para mejorar la educación.

- 7) *Liderazgo*.- el liderazgo de los dirigentes debe fundamentarse en su formación, de su fuerza moral para poder exigir a los otros un comportamiento efectivo. El educador es fundamentalmente un ejemplo para los estudiantes, para la comunidad, la función de un directivo debe ser el gran líder para el cambio social para el progreso económico de su comunidad y en formar hombres y mujeres capaces de desear el triunfo, no de formar hombres y mujeres condenados al fracaso o a la mediocridad.
- 8) *Resistencia al cambio*.- este factor debe ser analizado y minimizado a través de un amplio sistema de participación de los actores en la toma de decisiones.
- 9) *Clima de trabajo*.- tener en cuenta todas aquellas variables que contribuyen a generar un clima de trabajo adecuado, comprometido con los objetivos de la educación y donde el miembro de la comunidad se sienta totalmente vinculado.
- 10) *Integridad*.- implica que la educación responda y desarrolle todas las potencias de la naturaleza humana, satisfaga todas las exigencias de la vida y desarrolle las actitudes y posibilidades de cada integrante de la comunidad educativa.
- 11) *Eficacia*.- implica que todos los elementos cumplan adecuadamente su función, haciendo referencia a la actividad, al modo más adecuado y mejor en función de los objetivos de la educación.
- 12) *Coherencia*.- en la educación es la necesidad de que cada uno de los elementos tengan la importancia correspondiente a su papel en la vida humana y se hallen relacionados actuando como una unidad.

1.2.3. Tipos de gestión.

La gestión educativa busca desarrollar una cultura organizativa democrática y, eficiente; con responsabilidades bien debidas dentro de las escuelas; con autoridades que promuevan y potencien el sistema de capacitación responsables y de comunicación transparentes entre los diversos agentes de la comunidad. Por lo tanto los tipos de gestión educativa son:

- 1) *Gestión Directiva*.- se refiere como debe ser orientado el establecimiento educativo, tiene como objetivo central ejercer el liderazgo y cuidar que todas las demás áreas de la institución se orienten a cumplir con la misión y el logro de la visión institucional.

- 2) *Gestión pedagógica académica.*- es la esencia del trabajo de un establecimiento educativo, enfoca su acción para que sus estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño personal, social y profesional.
- 3) *Gestión administrativa y financiera.*-es la que se encarga del uso efectivo de los recursos. Todos los procesos de apoyo a la gestión académica, la administración de la planta física, los recursos de los servicios, el manejo de talento humano y, el apoyo financiero y contable.
- 4) *Gestión de la comunidad.*- Se encarga de las relaciones de la institución con la comunidad, participación, convivencia, inclusión y prevención de riesgos.

Independientemente del nivel en que se encuentre la gestión educativa se divide en:

- *Gestión normativa.*- la cual está orientada a definir y hacer cumplir determinadas funciones plasmadas en documentos con carácter oficial y jurídico.
- *Gestión participativa.*- que está orientada a incorporar a director y profesores como parte de un mismo grupo, en el que se propicie la coparticipación con un sentido humanístico y social.
- *Gestión administrativa.*- que está centrada en la realización de trámites como medio de relación entre las autoridades, los maestros y la escuela. La gestión educativa requiere de un financiamiento económico para el funcionamiento del sistema educativo.

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.(Estándares para evaluar el desempeño docente)

El Ministerio de Educación del Ecuador. “ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE”. Documento de Propuesta - febrero de 2011 Quito – Ecuador manifiesta que el modelo de estándares de desempeño profesional docente está compuesto por cuatro dimensiones que llevan a mejorar el aprendizaje de los estudiantes, los mismos que son considerados para su evaluación:

Los estándares de Desempeño Profesional Docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia,

una sólida ética profesional, entre otras. Estos estándares se refieren a todos estos elementos y permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros.

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Simultáneamente, permitirán a los tomadores de decisión obtener insumos para revisar las políticas públicas dirigidas a mejorar la calidad del sistema educativo.

Complementariamente a lo anterior, también se pueden señalar algunos usos más específicos de los estándares de calidad educativa:

- Proveer información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que estos puedan exigir una educación de calidad;
- Proveer información a los actores del sistema educativo, para que estos puedan:
 - Determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente y un buen directivo, cómo debe ser una buena institución educativa;
 - Realizar procesos de autoevaluación;
 - Diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento con base en los resultados de la evaluación y la autoevaluación;
- Proveer información a las autoridades educativas, para que estas puedan:
 - Diseñar e implementar sistemas de evaluación de los diversos actores e instituciones del sistema educativo, e implementarlos;
 - Ofrecer apoyo y asesoría a los actores e instituciones del sistema educativo con base en los resultados de la evaluación;
 - Crear sistemas de certificación educativa para profesionales e instituciones;
 - Realizar ajustes periódicos a libros de texto, guías pedagógicas y materiales didácticos;
 - Mejorar las políticas y procesos relacionados a los profesionales de la educación, tales como el concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, la formación inicial de docentes y otros actores del sistema educativo, la formación continua y el desarrollo profesional educativo, y el apoyo en el aula a través de mentorías;
 - Compartir información precisa sobre el desempeño de actores y la calidad de procesos del sistema educativo a la sociedad.

1.2.4.1. *Ámbito de la gestión legal.*

Este ámbito permite evaluar el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que posee el docente en relación a los principios fundamentales contemplados en el marco legal educativo y la aplicación en su práctica profesional.

Teniendo el docente que acogerse a los derechos y obligaciones del Capítulo IV. Título II de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (Quito. 30 de marzo de 2011).

Art. 10.- Derechos.- Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

- 1.3. Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación;
- 1.4. Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana;
- 1.5. Expresar libre y respetuosamente su opinión en todas sus formas y manifestaciones de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;
- 1.6. Ejercer su derecho constitucional al debido proceso, en caso de presuntas faltas a la Constitución de la República, la Ley y reglamentos;
- 1.7. Gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones;
- 1.8. Recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes, sin discriminación de ninguna naturaleza;
- 1.9. Participar en concursos de méritos y oposición para ingresar al Magisterio Ecuatoriano y para optar por diferentes rutas profesionales del Educación, asegurando la participación equitativa de hombres y mujeres y su designación sin discriminación;
- 1.10. Ser tratados sin discriminación, y en el caso de los docentes con discapacidad, recibir de la sociedad el trato, consideración y respeto acorde con su importante función;
- 1.11. Participar en el gobierno escolar al que pertenecen, asegurando en lo posible la presencia paritaria de hombres y mujeres;

- 1.12. Ejercer el derecho a la libertad de asociación de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;
- 1.13. Acceder a servicios y programas de bienestar social y de salud integral;
- 1.14. Ejercer sus derechos por maternidad y paternidad;
- 1.15. Solicitar el cambio de su lugar de trabajo;
- 1.16. Poder habilitar ante la Autoridad Educativa Nacional el tiempo de servicio prestado en planteles fiscales, fiscomisionales, municipales, particulares y en otras instituciones públicas en las que hubiere laborado sin el nombramiento de profesor fiscal, para efectos del escalafón y más beneficios de Ley;
- 1.17. Acceder a licencia con sueldo por enfermedad y calamidad doméstica debidamente probada, en cuyo caso se suscribirá un contrato de servicios ocasionales por el tiempo que dure el reemplazo;
- 1.18. Acceder a comisión de servicios con sueldo para perfeccionamiento profesional que sea en beneficio de la educación, previa autorización de la autoridad competente;
- 1.19. Demandar la organización y el funcionamiento de servicios de bienestar social que estimule el desempeño profesional y mejore o precautele la salud ocupacional del docente;
- 1.20. Gozar de vacaciones según el régimen correspondiente;
- 1.21. Gozar de una pensión jubilar, estabilidad y garantías profesionales de conformidad con los términos y condiciones establecidos en la Ley Orgánica de Servicio Público; y,
- 1.22. Gozar de dos horas de permiso diario cuando a su cargo, responsabilidad y cuidado tenga un familiar con discapacidad debidamente comprobada por el CONADIS, hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad; estas horas de permiso no afectaran a las jornadas pedagógicas.

Art. 11.- Obligaciones.- Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

- a. Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;
- b. Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;
- c. Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;

- d. Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;
- e. Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;
- f. Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;
- g. Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- h. Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones;
- i. Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas;
- j. Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula;
- k. Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;
- l. Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares;
- m. Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;
- n. Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa;
- o. Mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente;
- p. Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general;
- q. Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos;

- r. Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema; y,
- s. Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes.

Así mismo es importante destacar que a más de acogerse a la LOEI, el docente también se ampara en la LOSEP, así como también esta como parte de su desempeño profesional el participar, aprobar, hacer conocer y, aplicar los diferentes estamentos legales correspondientes a la institución educativa donde laboran como son: el PEI, PAA, manual de convivencia entre otros.

1.2.4.2. *Ámbito de la gestión del aprendizaje.*

Así mismos este ámbito de la gestión del aprendizaje, permite evaluar el nivel de frecuencia de aplicación, importancia que se da y conocimiento en relación a las actividades desarrolladas en el proceso educativo, así mismo, permite la evaluación en los aspectos de:

Desarrollo profesional, compuesto por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para su desarrollo profesional: (1) mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber, (2) colaborar con otros miembros de la comunidad educativa, y (3) reflexionar acerca de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes.

Compromiso ético, compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para su desarrollo profesional: (1) tener altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes, (2) comprometerse con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir, (3) enseñar con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos, y (4) comprometerse con el desarrollo de la comunidad más cercana.

El ámbito de la gestión del aprendizaje se constituye de cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para la enseñanza:

- Planificar el proceso de enseñanza - aprendizaje, hace referencia al microcurrículo o currículo de aula, en donde el docente se basa para programar las actividades metodológicas necesarias para alcanzar las destrezas previstas en el currículo.
- Crear un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje, dependiendo del grado de motivación, recursos didácticos empleados, espacios apropiados y relaciones interpersonales adecuadas, enmarcadas en el respeto orden y puntualidad.
- Interactuar con sus alumnos en el proceso de enseñanza – aprendizaje, para lograr la vinculación de los prerrequisitos con los nuevos conocimientos, desarrollando un aprendizaje significativo.
- Evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes, todo proceso lleva una evaluación la misma que se realiza de forma diagnóstica, formativa y sumativa, cada una integrada al proceso de enseñanza – aprendizaje, la misma que nos permite emitir juicios, retroalimentar y emitir conclusiones de logros alcanzados.

Por lo tanto la gestión del aprendizaje por parte del docente pretende el cumplimiento de los estándares educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar desde educación inicial hasta bachillerato.

1.2.4.3. *Ámbito de la gestión de planificación.*

El ámbito de gestión de planificación institucional y desarrollo curricular, permite conocer la frecuencia de aplicación, importancia y conocimiento que posee el docente en su desempeño profesional sobre el diseño y operatividad de la planificación institucional y curricular.

Este ámbito se compone por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para poder planificar y enseñar:

- 1) Dominar el área del saber que enseña,
- 2) Comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje y,
- 3) Comprender, implementar y gestionar el currículo nacional. Para cada una de estas descripciones generales se detallan estándares específicos.

Planificar para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de maximizar el aprendizaje, seleccionar y utilizar recursos, equipos y materiales de manera apropiada, establecer y comunicar objetivos de aprendizaje, monitorear el progreso y logro de los estudiantes, celebrar el progreso y logro de los estudiantes, asegurar adecuadas experiencias de aprendizaje o asegurar que los estudiantes aprendan de manera activa e interactiva o utilizar representaciones no-lingüísticas o asegurar instrucción individualizada, diferenciada o hacer un énfasis en altas destrezas de pensamiento.

1.2.4.4. *Ámbito del liderazgo y la comunicación.*

Hace referencia a los niveles de frecuencia de aplicación, importancia y conocimiento que posee el docente para promover la interacción en el aula y con el entorno educativo.

“El potencial del líder para lograr la liberación de la energía creativa de sus colaboradores los convierte en servidor de estos últimos, por cuanto “asume la misión fundamental de ayudar a sus seguidores a superar los obstáculos necesarios para poner en acción su propia total capacidad para lograr sus propios objetivos y los objetivos compartidos dentro de su propio grupo” (Gento, 2011)

El ejercicio del liderazgo en educación puede ser considerado a diferentes niveles: los matices de su actuación pueden ser específicamente peculiares, desde el rol que puede jugar el responsable supremo de la educación en un determinado país, al que corresponde a un profesor responsable de un grupo de estudiantes e, incluso, a un estudiante que ejerza funciones de liderazgo con sus compañeros de centro o de clase.

El docente es el líder y promotor social tiene la ardua tarea de renovar el pensamiento, planificar el futuro del educando y de la sociedad, razón por la que debe entregar lo mejor de su espiritualidad, desenvolviéndose como gestor del movimiento de transformación educacional y nacional. Debe ejercer, por lo consiguiente, una acción revolucionaria que avive los espíritus, rompa la indiferencia y tenga un amanecer magnífico, concretar la libertad del hombre, lo que quiere decir, ajustar el proceso educativo a la ideología del Estado ecuatoriano, la cual debe surgir de los ciudadanos, los hechos y las necesidades de la patria.

Desde esa perspectiva, el maestro es constructor de futuro social, viabilizador de la convivencia, quien debe proporcionar la participación social de las familias en las comunidades, la cual abala la función social de la institución educativa; el propósito es facilitar los cuatro

aprendizajes propuestos por Delors Jacque (1996), aprender a conocer, a ser, a hacer y a convivir. Lo que implica extender los conocimientos a la comunidad.

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

1.3.1. Definiciones de estrategias.

“Las estrategias están consideradas como secuencias integradas de procedimientos o actividades elegidas con la finalidad de facilitar la adquisición, almacenamiento y/o utilización de la información”. (Just Another wordpress.com weblog)

Una estrategia, pues, supone algo más que el conocimiento y la utilización de técnicas o procedimientos en la resolución de una tarea determinada. A menudo, sin embargo, confundimos sobre qué enseñamos estrategias o técnicas: técnicas de estudio, procedimientos de aprendizaje, habilidades cognitivas, estrategias, etc.; y, aún hoy, es infrecuente observar como estos términos son usados indistintamente, a pesar de responder a realidades y, sobre todo, a concepciones sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje muy distintas, con respecto a la distinción entre “habilidad” y “estrategia”, nos parece oportuna la diferenciación que hace Schmeck cuando afirma que,

Las habilidades son capacidades que pueden expresarse en conductas en cualquier momento, porque han sido desarrolladas a través de la práctica (es decir, mediante el uso de procedimientos) y que, además, pueden utilizarse o ponerse en juego, tanto consciente como inconscientemente, de forma automática. En cambio, las estrategias, como veremos más adelante, siempre se utilizan de forma consciente. Schmeck (1988)

Por lo tanto, para conseguir ser hábil en el desempeño de una tarea es preciso contar previamente con la capacidad potencial necesaria y con el dominio de algunos procedimientos que permitan al estudiante tener éxito de forma habitual en la realización de dicha tarea. Pero esta afirmación sugiere, al menos, un nuevo interrogante: ¿Qué es un procedimiento? Si tomamos como punto de referencia las diferentes definiciones que desde la perspectiva educativa se nos ofrecen, sólo podemos definir los procedimientos como “maneras de proceder, de actuar para conseguir un fin”; y de acuerdo con el carácter general y amplio que se les atribuye, se incluyen en esta categoría el resto de los términos que nos ocupan. Algunas de estas definiciones recogidas en las citas siguientes son muy reveladoras:

“Un procedimiento (llamado también a menudo regla, técnica, método, destreza o habilidad) es un conjunto de acciones ordenadas y finalizadas, es decir, dirigidas a la consecución de una meta” (Coll, 1987; pág. 89).

[...] Se puede hablar de procedimientos más o menos generales en función del número de acciones o pasos implicados en su realización, de la estabilidad en el orden de estos pasos y del tipo de meta al que van dirigidos. En los contenidos de procedimientos se indican contenidos que también caen bajo la denominación de 'destrezas', 'técnicas' o 'estrategias', ya que todos estos términos aluden a las características señaladas como definitorias en un procedimiento. Sin embargo, pueden diferenciarse en algunos casos de este apartado contenidos que se refieren a procedimientos o destrezas más generales que exigen para su aprendizaje otras técnicas más específicas relacionadas con contenidos concretos. (MEC, 1989b. Diseño Curricular Base; pág. 43.)

Precisamente este amplio nivel de generalidad de la noción, que garantiza niveles de acuerdo elevados respecto a qué se entiende por procedimiento, puede convertirse en un obstáculo cuando se intenta realizar un análisis más minucioso con el objetivo de diferenciar este término de aquellos que le son cercanos (técnicas, métodos, habilidades o estrategias), esfuerzo que, como apuntan Zabala y otros (1993), nos parece absolutamente necesario, dado que nos permite avanzar en el camino de un tratamiento educativo más adecuado del conocimiento relativo a dichos contenidos, es decir, del conocimiento procedimental. La afirmación de Nisbet y Shucksmith se orienta claramente en este sentido: *“El factor que distingue un buen aprendizaje de otro malo o inadecuado es la capacidad de examinar las situaciones, las tareas y los problemas, y responder en consecuencia, y esta capacidad raras veces es enseñada o alentada en la escuela”*.

A partir de las consideraciones precedentes podemos definir las estrategias de aprendizaje como procesos de toma de decisiones (conscientes e intencionales) en los cuales el alumno elige y recupera, de manera coordinada, los conocimientos que necesita para cumplimentar una determinada demanda u objetivo, dependiendo de las características de la situación educativa en que se produce la acción.

Es importante darse cuenta de que esto implica considerar las características de cada situación concreta de enseñanza-aprendizaje y que es el análisis de estas situaciones particular es el que permite tomar decisiones para actuar de forma estratégica.

Por lo tanto se definen las estrategias docentes como las actividades que realiza el docente en el manejo de una serie de métodos y técnicas, rígidas o flexibles y adaptables a las diferencias de sus alumnos, así como al contexto de su clase, a través de diversas vías para promover el aprendizaje, el docente ha de ser capaz de decidir en cada caso.

1.3.2. Tipos de estrategias.

1.3.2.1. En la gestión legal.

La gestión legal es tomada como un proceso continuo y consiste en un acompañamiento a las reflexiones que realizan los participantes, respecto a la gestión educativa.

La gestión legal de conocimiento es como un insumo importante para el diseño de nuevas propuestas y/o modelos de gestión educativa, ya que una de las premisas de la descolonización de la educación es el descentramiento de los modelos universales y hegemónicos de gestión educativa que nos fueron impuestos.

“Como parte de la gestión legal se propone un seguimiento de la aplicación de las reflexiones críticas, que es reflejada en la capacidad propositiva del participante, durante la elaboración de una propuesta o modelo local de gestión educativa, en el marco de la educación descolonizadora, comunitaria y productiva”. (Barriga, 2011)

Los instrumentos legales que regulan la educación deben ser conocidos por los docentes, tanto la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el reglamento a la Ley de Educación, como los currículos vigentes y las normas de los establecimientos educativos son instrumentos fundamentales para el buen desempeño docente que facilita una adecuada gestión del proceso de formación.

Por consiguiente es importante determinar estrategias que permitan una adecuada gestión legal, para ello es indispensable que se conozca y domine el marco legal educativo, la LOEI y la Constitución.

El conocimiento y dominio de los estamentos legales de los actores de la educación permitirán un buen desarrollo formativo de los docentes, en las aulas o establecimientos educativos.

Es importante por lo antes expuesto la creación, revisión, aprobación y aplicación adecuada de un código de convivencia, documento público construido por los actores que conforman la

comunidad educativa. (Art. 89 del reglamento a la LOEI) Creado de forma participativa en las instituciones para establecer los parámetros de las relaciones de los miembros de la comunidad educativa, con indicadores referidos a valores éticos y de convivencia social, tales como respeto y consideración hacia todos sus miembros: valoración de la diversidad, cumplimiento a la propiedad ajena, puntualidad, asistencia y limpieza entre otros aspectos, el mismo que una vez revisado y aprobado deberá ser aplicado con responsabilidad.

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

La gestión de la planificación institucional y curricular contiene las competencias y habilidades que evidencian la forma en la cual el director asegura el aprendizaje efectivo en aula, considerando la cultura y el proyecto educativo del establecimiento.

Se expresan en la capacidad de promover el diseño, planificación, instalación y evaluación de los procesos institucionales apropiados para la implementación curricular en aula, de aseguramiento y control de calidad de las estrategias de enseñanza, y de monitoreo y evaluación de la implementación del currículum. (Barriga, 2011)

Las Estrategias en la Gestión Institucional y curricular, se cimentaran en el proyecto educativo institucional (PEI) y en los programas de refuerzo académico.

“El Proyecto Educativo Institucional (PEI) de un establecimiento educativo es un documento público de planificación estratégica institucional en el que constan acciones a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes estudiantiles y una vinculación propositiva con el entorno escolar. Teniendo una vigencia de 5 años” (Art. 88 de la LOEI)

Este documento se constituye de forma participativa durante un año con los actores de la comunidad educativa y debe hacerse siguiendo estas fases:

- 1) Sensibilización a la comunidad educativa;
- 2) Construcción de la identidad institucional;
- 3) Autoevaluación institucional;
- 4) Implementación de planes de mejora;
- 5) Socialización a la comunidad educativa;
- 6) Evaluación y monitoreo.

Cada actor educativo es parte del proyecto educativo de la institución donde se pertenezca, siendo estos conocedores previos de los objetivos que persigue el plantel, ya que este conocimiento ayudará a orientar de mejor manera su función dentro del proceso de formación.

En cuanto a la gestión curricular se debe revisar el currículo vigente de los años de formación en los que se labora, ya que en este se rige el quehacer en el aula. En el currículo se encuentra todo lo necesario para realizar las planificaciones y para impartir las clases centradas en las destrezas con criterio de desempeño que ayudaran a que sus estudiantes alcancen los estándares de calidad educativa que les corresponden de acuerdo al nivel en el que están.

Los programas de refuerzo académico incluyen un conjunto de estrategias educativas que se realizan con el fin de nivelar los conocimientos de aquellos estudiantes que tienen bajo rendimiento o que necesitan refuerzo en alguna asignatura. El programa se implementa en las instituciones educativas cuando la evaluación evidencia bajos resultados en los procesos de aprendizaje en uno o más estudiantes de un año de formación.

Según el artículo 208 del reglamento general a la LOEI, el proceso de refuerzo académico incluye elementos como:

- Clases de refuerzo lideradas por el docente que regularmente imparte la asignatura u otro docente que imparte la misma asignatura;
- Tutorías individuales con el docente que regularmente imparte la asignatura u otro docente que imparte la misma asignatura.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Considerando las estrategias como las actividades que realiza el docente en el manejo de una serie de métodos y técnicas, rígidas o flexibles y adaptables a las diferencias de sus alumnos, así como al contexto de su clase, se enuncia a continuación una serie de estrategias que el docente emplea dentro de su desempeño académico durante la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

- *De ensayo para tareas básicas*; Estas estrategias son las aplicadas a aquellas tareas educativas que precisan un recuerdo caracterizado por ser simple y generalmente son tareas desarrolladas en los primeros años escolares o bien en aquellos cursos que sean introductorios. Estas técnicas de aprendizaje involucran la repetición de listados, como por ejemplo, los colores

que integran al arco iris, o bien, recordar una serie de objetos en un determinado orden o algún fragmento informativo.

- *De ensayo para tareas complejas;* Las estrategias de este tipo resultan de mayor complejidad que las anteriores e involucran el subrayado y copiado de algún texto. Aquí generalmente se aplica la repetición orientada hacia una reproducción literal. Estas estrategias, combinadas con otras, resultan eficientes a la hora de procesar a la información significativamente.

- *De elaboración para tareas básicas;* Estas estrategias de aprendizaje tienen que ver con un incremento de alguna construcción de tipo simbólica que el individuo trate de aprender de la forma que resulte lo más significativa posible. Esto se logra alcanzar usando construcciones tanto imaginarias como verbales. Por ejemplo, se puede confeccionar una oración que ayude al alumno a recordar las capitales de los países. Para crear estas elaboraciones efectivas es necesario que el individuo esté involucrado activamente en el procesamiento de la información que precisa aprender.

- *De elaboración para tareas complejas;* Dentro de estas estrategias se ubican actividades como el parafraseo, establecimiento de analogías, uso de creencias, experiencias y conocimientos previos que permiten volver más significativa a la información nueva. Aquí también se necesita que el educando esté activamente involucrado para establecer nexos entre lo conocido y aquello que intenta aprender. Estas estrategias pueden incluir la vinculación de la información por aprender con cuestiones cotidianas, relacionar el contenido con lo aprendido en otras materias y vincular la temática actual con una pasada, entre otras.

- *Organizacionales para tareas básicas;* Estas estrategias apuntan a aquellos métodos que buscan traducir cierta información para que resulte más fácil de comprender. Un ejemplo sería agrupar una serie de animales a partir de categorías taxonómicas, para facilitar su comprensión. De esta forma, las estrategias organizacionales agrupan ciertos elementos desordenados en conjuntos y así establecer algún orden que facilite el estudio. Aquí también el alumno debe tener una actitud activa.

- *Organizacionales para tareas complejas;* Por medio de estas técnicas se logran realizar tareas complejas, para esto se recurre a la confección de esquemas conceptuales que establezcan relaciones de causa y efecto, la jerarquización de aquellos elementos que se

utilizarán para redactar algún trabajo o realizar un esbozo de algún capítulo. Tanto el proceso como el producto de estas actividades aportan efectividad en el aprendizaje.

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

A través de los tiempos las organizaciones han buscado desarrollar estrategias de crecimiento, entendido desde un enfoque de mercado, de procesos, de gestión de personas y de rentabilidad, entre otros, que les permita permanecer. Un punto relevante en este concepto de viabilidad organizacional, es la visión de largo plazo que tengan las organizaciones y su modelo de desarrollo organizacional, que no sólo implique el crecimiento económico financiero, sino que más desde éstos incorpore la idea de desarrollo de largo plazo, de un desarrollo sustentable, que solo puede ser entendido desde una ecuación de equilibrio.

Las instituciones educativas necesitan de una acertada gestión del liderazgo y de la comunicación, para rediseñar modelos de mayor autonomía institucional y gestión moderna de procesos en cada contexto específico, de manera que permitan a las organizaciones no solo el fortalecimiento de sus ofertas académicas, sino también los espacios concretos de toma de decisiones que posibiliten la combinación adecuada de tiempos, espacios, programas y potencial humano, y con ello cumplir con las expectativas que hoy en día se tienen de las organizaciones educativas.

Las reformas en gestión educativa tienen un largo proceso y tienen impacto de los tiempos políticos de gobierno. Es por eso complejo involucrar en tan poco tiempo a todos los actores. Entonces, es necesario un proceso de comunicación intensa en la reforma, para comprender de qué se trata. Y eso tienen que ver con el liderazgo: una comprensión profesional del proceso de transformación.

Eso le va a permitir ver el sentido del cambio, que cuando más participación tiene, aparece el compromiso. La resistencia aparece por falta de estos procesos. Se hace burocráticamente.

Excelentes estrategias de transformación sin comunicación van a fallar. Si este liderazgo no está activo en las altas esferas políticas, ahoga posibilidad de que se de en la gestión a nivel de la escuela.

El liderazgo es un conjunto de prácticas. La gestión estratégica tiene un componente conceptual y otro metodológico que requiere planificación; capacidad de implementación, evaluación y devolución a los actores.

La devolución genera mayor compromiso de los actores y rediseñar estrategias de trabajo donde no se alcanzan los objetivos. Liderazgo tiene que alimentar el cómo, a través de claridad en fines y en el para qué. Esto genera mayor profesionalización. Liderazgo se da desde los directivos y los docentes, a distintos niveles.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

A través del diseño de investigación se pudo conocer qué individuos serían estudiados, cuándo, dónde y bajo qué circunstancias. La meta de un diseño de investigación sólido es proporcionar resultados que puedan ser considerados creíbles.

La investigación es de tipo cuantitativo por cuanto los valores recolectados en los instrumentos aplicados son numéricos y se rigen a una escala valorativa para el análisis de los mismo, es exploratorio porque permite la recolección de datos de varios ámbitos dentro del proceso educativo en el desempeño profesional del docente continúe con el resto hasta explicar el tipo descriptivo, es decir, la investigación aplicada tiene las siguientes características:

- **Transversal:** El estudio permitió la recopilación de datos importantes que se agruparon en los tiempos y períodos previstos.
- **Exploratorio:** Pues se realizó una exploración inicial para establecer algunos parámetros y condiciones especiales para desarrollar.
- **Descriptivo:** Se indagó todos aquellos niveles de las variables consideradas para realizar el estudio de la población seleccionada que para el estudio la constituyeron docentes del Colegio Técnico Pasaje encuestados y observados en un mismo período de tiempo.

La investigación realizada en el Colegio Técnico Pasaje fue de tipo exploratorio y descriptivo, ya que facilitó explicar y caracterizar la realidad del desempeño docente y su relación con el proceso educativo, e hizo posible conocer el problema en estudio tal cual se presenta en la realidad.

Por consiguiente se trata de una investigación de carácter exploratorio, que tiene por objeto la explicación del fenómeno y el estudio de sus relaciones para conocer sus estructuras y los factores que intervienen.

Concluyendo la investigación utiliza un enfoque mixto, ya que recopila, analiza y vincula datos cualitativos y cuantitativos en un mismo estudio, para responder al planteamiento del problema. La combinación es válida, desde generar un instrumento fundamentado en datos cualitativos, hasta combinar categorías de información de recolección cualitativa, con datos continuos, en un análisis estadístico.

Es interesante combinar los dos enfoques, ya que en muchos casos los estudios cuantitativos suelen medir de manera individual las actitudes e intentan predecir la conducta; en cambio los

cualitativos buscan adentrarse en los conceptos y significados compartidos de percepciones de los objetos de investigación, más que localizar actitudes individuales. (Hernández, 2008:165). Al combinar estos dos enfoques se ha podido tener un análisis más completo, que describa la realidad como se presenta.

Para el análisis e interpretación de los datos se ha cuantificado los datos cualitativos, es decir, codificados con números a las categorías, así los datos cuantitativos han sido analizados descriptivamente (Hernández, 2008: 178).

Las preguntas de investigación que para este estudio se plantearon fueron:

- ¿Qué conocimientos teóricos requieren los docentes en ciencias de la educación, en los ámbitos de gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, de liderazgo y comunicación para su práctica educativa?
- ¿Con qué frecuencia los docentes en ciencias de la educación aplican los conocimientos en los ámbitos de gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, de liderazgo y comunicación para su práctica educativa?
- ¿Qué importancia otorgan los docentes a cada uno de los ámbitos de gestión?
- ¿Cuál es el nivel de conocimientos que tienen los docentes para desempeñarse en los ámbitos de gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, de liderazgo y comunicación?

2.2. Contexto

La presente investigación se desarrolló en el Colegio Técnico Pasaje del cantón de igual nombre.

El Ministerio de Educación Pública considerando que la Ilustre Municipalidad de Pasaje, Provincia de El Oro, solicita autorización para el funcionamiento del primer curso de un Colegio Mixto Nocturno, a partir del año lectivo 1970-1971. En medio de la expectativa y alegría general se inaugura con un programa especial contándose con la asistencia de los principales personeros municipales, autoridades civiles, militares y demás invitados.

En este mismo año, con fecha 18 de abril y mediante decreto ministerial N. 444 este plantel se nacionaliza llamándose entonces Colegio Nacional Nocturno Pasaje. El 26 de febrero de 1976 se entrega orgullosamente la primera promoción de bachilleres con un número de 53 estudiantes.

El 20 de octubre de 1980 y desempeñándose como Rector el Lcdo. Juan Díaz Peralta el Ministerio de Educación y Cultura resuelve autorizar el cambio de Bachillerato Humanístico por el del Técnico con las especialidades de mecánica general, electricidad, enfermería y decoración, en las secciones vespertina y nocturna, llamándose desde entonces Colegio Nacional Pasaje.

La misión de la institución es: El Colegio Nacional Técnico Pasaje, es una institución que forma y capacita de manera integral a la juventud de Pasaje y El Oro, en las siguientes especialidades: Bachillerato Técnico en Informática: especialización aplicaciones informáticas, Bachillerato Técnico en Mecánica Industrial: especialización mecanizado y construcciones metálicas, Bachillerato Técnico en Turismo: especialización información y comercialización turística, los mismos que están enriquecidos de conocimientos individuales técnicos, científicos, éticos y humanísticos, para que puedan desenvolverse en el mundo universitario y colectivo de manera eficiente y transparente, que aporten con su liderazgo a estructurar una nueva forma de desarrollo en nuestro país.

La visión es: Ser una institución de primer orden con docentes capacitados técnicamente y con un alto nivel ético. Buscar un liderazgo institucional donde prevalezca la interacción armónica entre autoridades, profesores, padres de familia y estudiantes, para ello practicar la equidad y el respeto; permitiendo formar al nuevo bachiller en capacidades de representatividad, conciencia crítica y un desenvolvimiento transparente en el campo social, de tal manera que aporte al desarrollo positivo de nuestro cantón, provincia y país.

Los objetivos institucionales de la institución son:

- Planificar y ejecutar proyectos que resuelvan problemas concretos de la comunidad educativa con la participación de estudiantes, docentes y padres de familia.
- Implementar y ejecutar al proceso de innovación del bachillerato técnico en las especialidades aplicaciones informáticas, mecanizado y construcción metálica, información y comercialización turística.
- Establecer un proceso permanente de capacitación y actualización científica, técnica pedagógica a todo el personal docente en las diferentes áreas de desempeño.

- Capacitar al personal administrativo en su ámbito específico a fin de garantizar un servicio educativo de calidad.
- Actualizar y acondicionar la biblioteca como medio de investigación.
- Capacitar a los docentes que ejercen la función de inspectores.
- Gestionar ante los gobiernos locales, nacionales los equipos respectivos de sala, laboratorios, medios visuales y otros que lo requieren las presentes especializaciones.

El colegio está situado en la ciudad de Pasaje en las calles Juan Montalvo y Bolívar. En lo referente a la infraestructura institucional, se cuenta con el siguiente acondicionamiento:

- bloques de dos plantas donde funcionan las aulas
- 1 bloque de oficinas administrativas
- 1 aula donde funciona la biblioteca
- laboratorios de computación
- 1 laboratorio de física y química
- 1 cancha múltiple

La institución educativa cuenta con el siguiente recurso humano:

- 55 profesores titulares
- 10 profesores contratados
- 1 rector
- 1 vicerrector
- 1 inspector general
- inspectores de curso
- 1 colectora
- secretarías
- 1 bibliotecaria
- 1 guardalmacén
- Personal del DCE (Departamento de Consejería Estudiantil)
- Auxiliar de servicio.

En lo que tiene que ver con la planta docente:

- 637 estudiantes en la sección vespertina
- 406 estudiantes en la sección nocturna

Es una institución educativa del estado, se sostiene con el presupuesto que asigna el gobierno para la educación, cuenta además con dos secciones vespertina y nocturna.

2.3. Participantes

La población considerada para el estudio es de:

Cinco profesionales que se encuentran laborando en el nivel de Bachillerato en el período lectivo 2013-2014 del Colegio Técnico Pasaje.

4 Docentes son sexo masculino y 1 de sexo femenina, entre 41 y 60 años de edad, con 15 a 34 años de experiencia como docentes, 3 con títulos relacionados con la docencia y 2 con títulos no relacionados con la docencia, 3 de los cuales laboran solo en bachillerato y 2 en el básico y bachillerato, 4 son docentes fiscales con nombramiento definitivo y 1 contratado.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos.

Los métodos de investigación aplicados son: analítico – sintético, inductivo – deductivo y estadístico, que permitirá explicar y analizar el objeto de la investigación, es decir, la investigación no es mera tabulación, sino que recoge los datos, expone y resume la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

- El método analítico- sintético permitió explicar y analizar el objeto de la investigación y facilitará la desestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudarán a la comprensión y conocimiento de la realidad.
- Los métodos inductivo y deductivo permitieron configurar el conocimiento y a generalizar de forma lógica los datos empíricos a alcanzarse en el proceso de investigación.
- El método estadístico, hizo factible organizar la información alcanzada con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilitará los procesos de validez y confiabilidad de los resultados. Gracias al análisis estadístico de datos que identifican el conjunto de datos o enumeración de hechos que permitió llegar al cumplimiento de los objetivos de esta

investigación, con procedimientos de tipo descriptivo destinados a recoger, organizar y presentar la información relativa a un conjunto de casos. De esta manera, el análisis estadístico de datos deja de ser únicamente la ciencia de recopilar datos, sino que nos permite la interpretación de resultados obtenidos, mediante la aplicación de los instrumentos de investigación, facilitará los procesos de validez y confiabilidad de los resultados

2.4.2. Técnicas.

Para la recolección y análisis de la información teórica y empírica, se utilizarán las siguientes técnicas:

- La lectura y el subrayado, se constituyó en un medio importante para conocer, analizar y seleccionar los aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre el desempeño profesional del docente en su accionar pedagógico.
- Los mapas conceptuales y organizadores gráficos, como medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teóricos-conceptuales, mediante las presentaciones electrónicas al momento de la sustentación del trabajo investigado.
- La observación sirvió a un objetivo ya formulado para la investigación realizada, se la planificó sistemáticamente y fue sometida a comprobaciones de validez y fiabilidad. La observación fue realizada en las instituciones educativas, objeto de la presente investigación.
- La encuesta utilizada para la recolección de la información del centro educativo investigado y sirvieron para obtener una información detallada de las variables del desempeño docente en el proceso de enseñanza para la respectiva descripción de los resultados de la investigación que se desarrolló en base a algunos cuestionarios previamente elaborados con preguntas concretas permitiendo obtener respuestas precisas y hacer una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información que se recopiló. La encuesta es una de las técnicas más utilizadas que 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. Se utilizará para la recolección de la información de campo. Servirá para obtener información sobre las variables del clima de aula y de esta manera describir los resultados del estudio.

2.4.3. Instrumentos.

Los instrumentos que se utilizaron para la presente investigación fueron:

- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión (Anexo 4)
- Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación. (Anexo 4)

El cuestionario fue elaborado tomando como fundamento los criterios de los estándares de desempeño docente propuestos por el Ministerio de Educación (2011); así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la Carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL y que se desarrollan a través del Practicum ofertados en la malla curricular.

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

El instrumento aplicado se encuentra estructurado en dos partes:

La primera relacionada con datos de identificación del centro educativo (nombre, tipo y ubicación de la institución) y de los docentes (sexo, edad, años de experiencia, nivel de formación, nivel de educación en el que trabaja, modalidad de trabajo y relación laboral del docente).

La segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente y está conformada por cuatro ámbitos, cada uno de los cuales fue evaluado tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- a. Frecuencia: el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente.
- b. Importancia: La prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.
- c. Nivel de conocimientos: El saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de gestión.

Los ámbitos que se evaluaron con el cuestionario fueron:

La gestión legal: evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que tiene el docente en relación a los principios fundamentales contemplados en el marco legal educativo y la aplicación en su práctica profesional.

La gestión de planificación institucional y curricular: evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que tienen los docentes en el diseño y operatividad de la planificación institucional y curricular.

La gestión de aprendizaje: evalúa el nivel de frecuencia, importancia, y conocimiento de los docentes en relación a las actividades desarrolladas en el proceso didáctico.

La gestión de liderazgo y comunicación: evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que el docente promueve para la interacción e interrelación en el aula y en el entorno educativo.

El registro de observación fue elaborado tomando como fundamento los estándares de gestión del aprendizaje de los docentes propuestos por el Ministerio de Educación (2011); así como las competencias profesionales de los egresados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL.

El objetivo del registro de observación fue identificar la gestión: del aprendizaje, liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa. Este instrumento se compone de dos ámbitos de gestión: el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación que se evalúan a través de la frecuencia, es decir el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento Humano.

- Director del Centro Educativo.
- Docentes Inspectores de curso.
- Cinco docentes en las diferentes áreas disciplinarias.
- Estudiantes de primero, segundo y tercer año de bachillerato. sección diurna.
- Egresada UTPL.

2.5.2 Institucionales.

Para la obtención de la información se acudió Centro Educativo Nacional “Técnico Pasaje” institución pública de ubicación urbana de estudios presenciales y la UTPL - MAD como gestora del programa de investigación.

2.5.3 Materiales.

- Manual de trabajo de investigación y elaboración del informe de fin de carrera UTPL –Loja 2013.
- Textos de Ministerio de Educación, de la UTPL, grupos editoriales y otros textos a fines con los temas a investigar.
- Instrumento de encuesta.
- Hoja A4 de F5.
- Equipo informático.
- Internet y CD'S.
- Útiles escolares básicos y otros.

2.5.4. Económicos.

EGRESOS	TOTAL
Pasajes y viáticos	600
Impresiones	170
Xerox copias	75
Anillados	25
Uso de internet , CD'S	130
TOTAL	1000

2.6 Procedimiento

Luego de haber planteado las preguntas para la investigación que permitirán conocer la problemática que se da en la institución educativa, en primera instancia se procedió a hacer la investigación bibliográfica para tener un sustento teórico sobre la problemática del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. La bibliografía fue tomada de algunos

artículos proporcionados por la UTPL, textos, revistas, artículos, etc., digitales, descargados del internet, libros de consulta, documentos legales y otros textos útiles para la investigación que nos ocupa.

La investigación de campo requirió de la realización de todo un proceso: en primero lugar se sostuvo una entrevista con el director del establecimiento educativo para solicitar la autorización y colaboración para desarrollar la respectiva investigación en el centro bajo su dirección. Se le entregó una carta enviada por la Dirección del Departamento y Coordinación General de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL (Anexo 1) en la que se indica el objetivo de la visita y el trabajo a realizar y se le explicó en qué consistía la investigación. Además se le hizo conocer los objetivos de la investigación, los requerimientos que la UTPL hacía para desarrollar un buen trabajo y que luego de realizada la investigación de campo y de analizar los resultados, había el compromiso adquirido de entregar el informe final del estudio.

El oficio entregado fue debidamente sumillado. El director del centro educativo mostró total apertura y disposición y dio toda la facilidad para realizar la investigación. Se sostuvo una breve entrevista con los 5 docentes asignados para coordinar el día y la hora de la aplicación de instrumentos, se les explicó en qué consistía la aplicación y el tiempo aproximado para para cada uno de ellos. Estos cuestionarios requirieron de un espacio previamente coordinado y de un tiempo mínimo para su aplicación.

Luego de la familiarización con los instrumentos de investigación, leerlos y hacer una prueba piloto de los mismos previa a la distribución de cuestionarios, con el listado de los docentes se designó y escribió el código en cada encuesta para lo cual se utilizó la matriz. Se reprodujeron 5 fotocopias del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, y 20 fotocopias del registro de observación para poder consignar las observaciones de 4 clases por cada profesor si el proceso didáctico se realiza en un periodo de clase.

Al finalizar cada cuestionario se verificó si el docente llenó todos los ítems. En primera instancia, para la aplicación de los cuestionarios se leyeron las instrucciones que se encuentran en la parte superior de cada uno de los instrumentos. Se procuró que no haya dobles respuestas en cada una de ellas. Estos cuestionarios fueron aplicados sin inconvenientes, hubo total disposición de los docentes de bachillerato.

Los instrumentos de investigación fueron manejados con total responsabilidad y ética profesional y metodología adecuada, aspecto que permitió obtener los datos necesarios que en

un apartado posterior serán descritos de acuerdo a la realidad encontrada para luego hacer una descripción del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La codificación para cuestionario del desempeño docente y registro de observación estuvo estructurado en relación al encuestador, que se refiere al número de la lista de cada egresado, el código es único y se tomó del listado que se encuentra en el entorno virtual de aprendizaje (EVA), con relación al centro educativo se incluyen las dos primera letras del nombre del centro educativo, en este caso la institución es Técnico Pasaje por lo que son las letras TP.

Para el docente investigado se puso el número en función del docente que corresponda, en este estudio se tuvo del 1 al 5, al igual que en la clase observada.

CAPÍTULO III
RESULTADOS
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

Tabla N° 01: Nivel 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	8,60	86%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7,60	76%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,40	84%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,20	92%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,60	86%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,80	88%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,00	80%
TOTAL		67,80	
PROMEDIO		8,48	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el ámbito de gestión legal, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

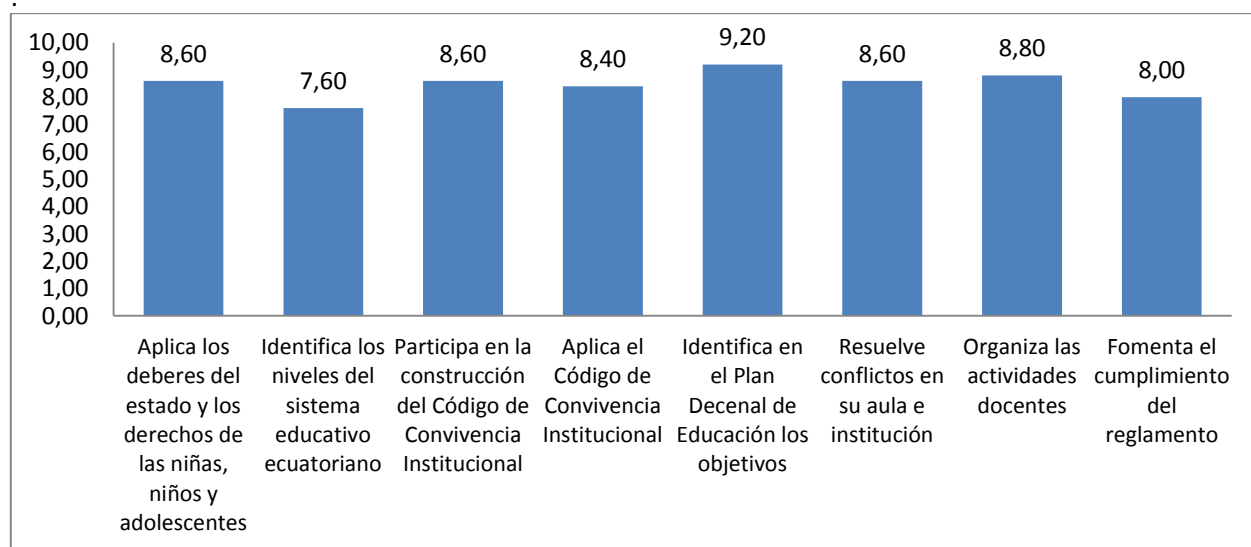


Figura N° 01: Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el ámbito de gestión legal, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

Los procesos de cambio o mejoras sustantivas en educación ocurren tanto en las aulas como en las escuelas, es allí donde las reformas y las políticas educativas se hacen realidad. Sin embargo, los cambios no ocurren de modo mecánico, requieren de conductores, de líderes que piensen un futuro diferente y que sean capaces de conducir a las comunidades educativas hacia dicha meta, por tal razón los docentes somos los llamados a potenciar la capacidad de conocer, participar, fomentar, hacer cumplir y aplicar las normativas necesarias que rijan los comportamientos y la convivencia en la institución educativa donde se labora.

Según la estadística obtenida de la tabulación de resultados, se muestra una frecuencia de 9.20 a la identificación de los objetivos en el Plan Decenal de Educación, mostrándose claramente que los docentes del Centro Educativo Nacional Técnico Pasaje, organiza las actividades docentes con una frecuencia de 8.80, además con una frecuencia de 8.60 que representa el 86% participan en la construcción del código de convivencia institucional, aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes y, lo que les ha permitido también resolver conflictos en su aula e institución y organiza las actividades docentes. Así mismo demuestran estos resultados una frecuencia de 8.00 (80%) de los docentes fomentan el cumplimiento del reglamento, así mismo con una frecuencia de 7.6 de ellos, identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano.

Estos valores nos dan un resultado general del 8.48 equivalente al (85%) de nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, lo que califica como resultados muy bueno ya que superan el mínimo aceptable.

Por tanto, la prioridad de que los docentes del Centro Educativo Nacional Técnico Pasaje, es la identificación de los objetivos en el Plan Decenal de Educación, alcanzando la excelencia en este indicador.

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

Tabla N° 02: 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	8,00	80%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,20	82%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,40	84%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	7,60	76%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,20	82%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,60	86%
TOTAL		67,60	
PROMEDIO		8,45	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el ámbito de gestión legal, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

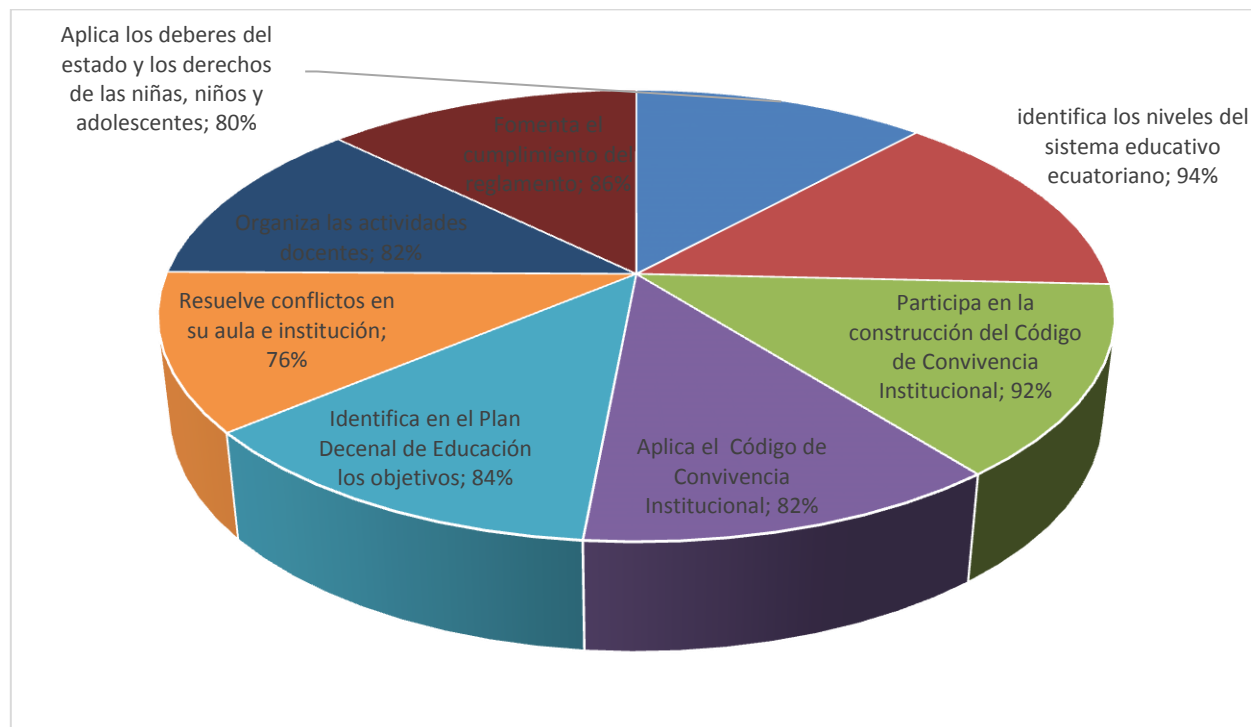


Figura N° 02: Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el ámbito de gestión legal, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

El grado de importancia de la gestión legal en el docente, permite apreciar el valor que da a su accionar como tal, es decir, le han permitido reconocer fortalezas y debilidades en la organización, en su propio desempeño, en los padres y madres de familia, concientizándose de que es necesario generar algunos cambios.

Apresiasi la tabla de resultados podemos observar que los docentes con una frecuencia de 9.40 identifican los niveles del sistema educativo ecuatoriano, el 9.20 de frecuencia participan en la construcción del Código de Convivencia Institucional. Con una mínima diferencia, en un 8.60 fomenta el cumplimiento del reglamento en su desempeño profesional, mientras que con una frecuencia de 8.40 identifica los objetivos en el Plan Decenal de Educación, el 8.20 frecuentemente aplica el Código de Convivencia Institucional y organizan las actividades docentes, el 8.00 aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, así como también, mostrándose una buena estimación al límite aceptable según los datos obtenidos de las gráficas y tablas expuestas, aunque en una frecuencia de 7.60 de docentes autoevaluados resuelve conflictos en su aula e institución.

De tal forma que la importancia de la gestión legal en el desempeño docente está considerada muy buena con un grado superior al límite aceptable por su promedio de 8.45 (85%), que permite determinar que los docentes encuestados dan importancia a la gestión legal durante su desempeño profesional.

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

Tabla N° 03: 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	7,80	78%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,00	80%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	7,80	78%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,00	90%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,80	88%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,00	80%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	7,40	74%
TOTAL		65,60	
PROMEDIO		8,20	82%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el ámbito de gestión legal, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

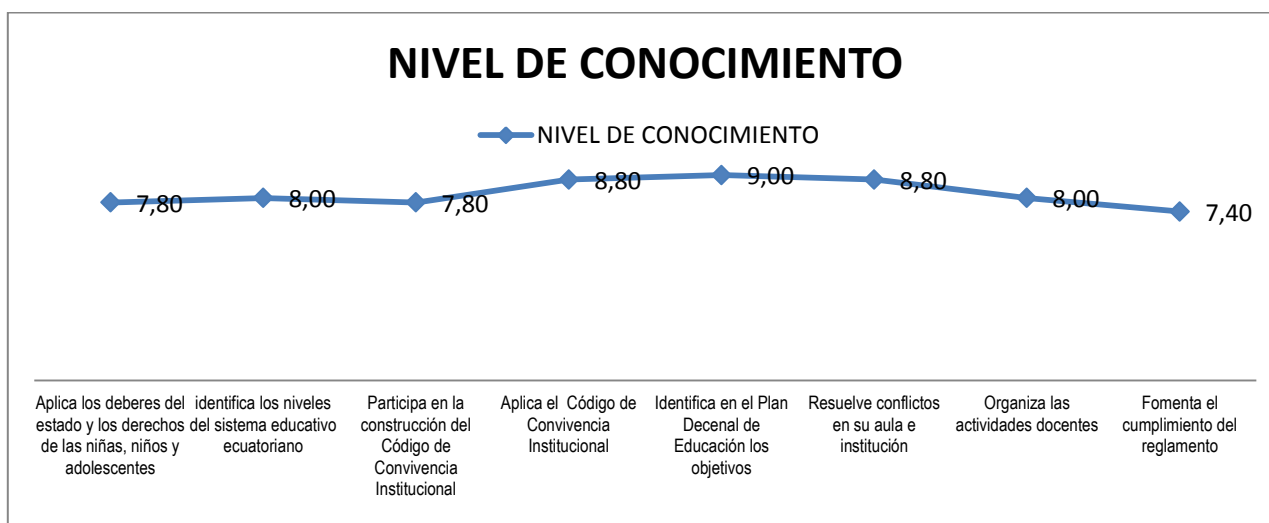


Figura N° 03: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el ámbito de gestión legal, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

Los conocimientos que poseen y dominan los docentes sobre los estamentos legales de la institución en la que laboran les permiten resolver posibles conflictos que se podrían presentar durante el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Estos conocimientos les ha permitido a los docentes que con una frecuencia de 9,00, identifican en el Plan Decenal de Educación los objetivos, en un 8.80 aplican el código de convivencia institucional y a su vez resuelvan conflictos en su aula e institución. Un 8.00 representa aquellos que identifican los niveles del sistema educativo ecuatoriano y organizan sus actividades docentes, valores que se ubican dentro de la escala valorativa como muy buenos ya que supera al mínimo, en cambio los indicadores que están en un grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable son: aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, así como también participan en la construcción del código de convivencia institucional con una frecuencia de 7.80 y de 7.40 fomentan el cumplimiento del reglamento.

Sin embargo su promedio general en el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente se considera muy bueno ya que alcanza el 8.20 de frecuencia en su aplicación, grado superior al mínimo aceptable.

Los procesos de la gestión dan una direccionalidad integral al funcionamiento del servicio educativo para satisfacer las necesidades de los diferentes miembros de la comunidad educativa y de otras instituciones vinculadas a ella, con miras a conseguir los objetivos institucionales, mediante el trabajo de todos los servicio de calidad, y coordinar las distintas tareas y funciones de los miembros de calidad en la educación implica la mejora continua en la tarea diaria y en los procesos que lleva a cabo la gestión, por ello necesario que los docente posean el conocimiento necesario como parte de su desempeño.

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

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

Tabla N° 04: Nivel 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	8,60	86%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,60	86%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,40	84%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,00	90%
2.8	Utiliza el PAA	9,20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	8,80	88%
2.10	Planifica la clase	9,20	92%
2.11	Utiliza el PEI	8,60	86%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,00	90%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,80	88%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	90%
TOTAL		134,40	
PROMEDIO		8,96	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el ámbito de planificación institucional y curricular, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

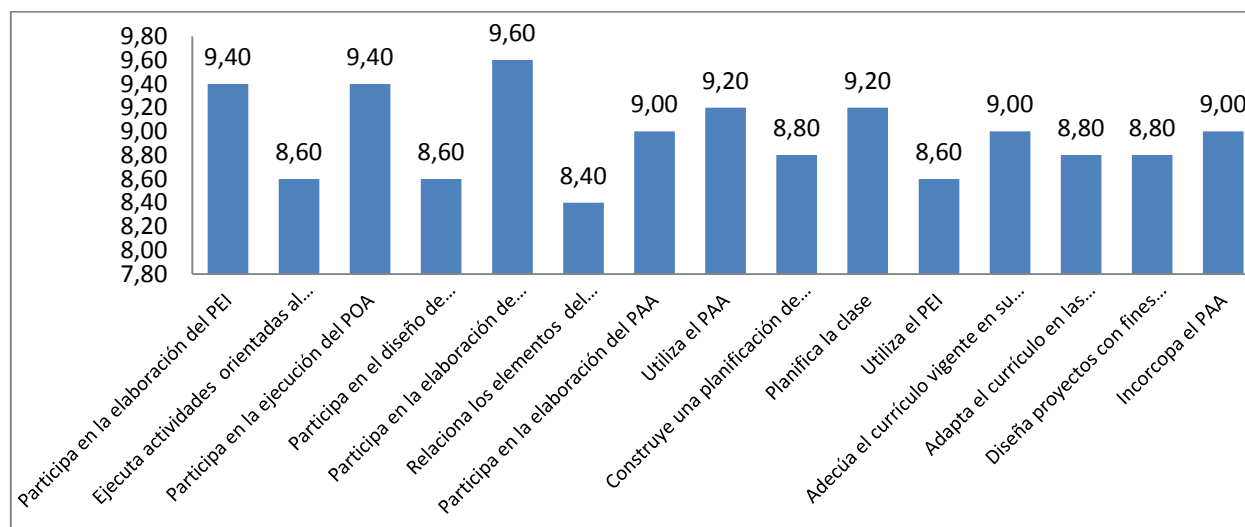


Figura N° 04: Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el ámbito de planificación institucional y curricular, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

Actualmente el Min. Educ. establece los lineamientos curriculares para la elaboración del PEI, plan mejoras, gestión de riesgos, POA y otros, como bases fundamentales y flexibles a los diferentes ambientes escolares, adaptables dentro del desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular que se presenta oportunamente para cada periodo lectivo.

Mostrándose una excelente estimación al mínimo aceptable según los datos obtenidos de las gráficas y tablas expuestas, con los resultados de frecuencias excelentes de 9.60 participan en la elaboración del plan de riesgos, 9.40 participa en la elaboración del PEI y la ejecución del POA, 9.20 utiliza el PAA y planifica la clase, y con el 9.00 de frecuencia participa en la elaboración del PAA, adecua el currículo vigente en su aula e, incorpora el PAA, es decir muy poca la diferencia entre estos indicadores, considerándose indicadores que se presentan en grado muy superior al mínimo aceptable.

El 8.80 de frecuencia están inmersos en la construcción de las planificaciones de clases, adapta el currículo en las diferentes áreas y diseña proyectos con fines educativos, el 86% utiliza el PEI, ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras y participa en el diseño de instrumentos. Un 84% relaciona los elementos del currículo nacional.

Estos valores como se pueden observar son favorables desde la percepción del docente debido a que su indicador se presenta en un grado muy superior al mínimo aceptable con un promedio general de frecuencia de 8.96.

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

Tabla N° 05: 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	8,40	84%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,40	84%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,00	80%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,80	98%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,00	90%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,00	90%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,00	90%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	90%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	7,60	76%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,00	90%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,00	90%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	90%
TOTAL		133,40	
PROMEDIO		8,89	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el ámbito de planificación institucional y curricular, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

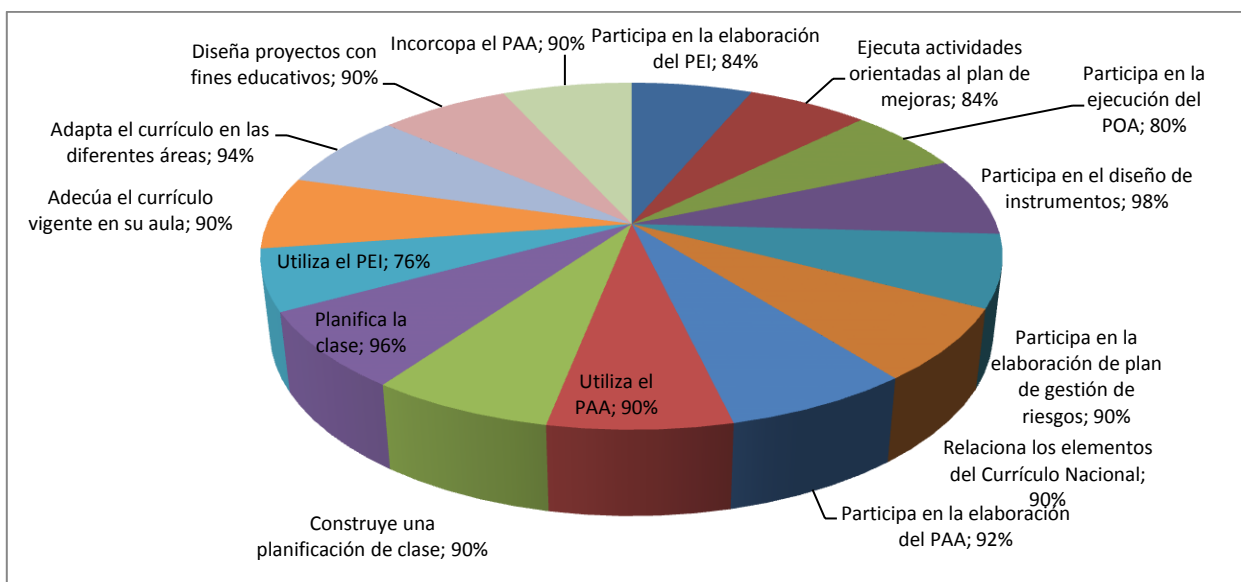


Figura N° 05: Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el ámbito de planificación institucional y curricular, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

La importancia de la planificación en el desempeño docente es fundamental, debido a que la planificación es la base para el éxito de los procesos de gestión educacionales.

Conscientes de la importancia de la planificación los docentes participan en el diseño de instrumentos con una frecuencia de 9.80, 9.60 planifica sus clases, 9.40 adapta el currículo en las diferentes áreas dando paso a la interdisciplinariedad, 9.20 participa en la elaboración del PAA, 9.00 de frecuencia excelente se destaca en varios indicadores como, relaciona los elementos del Currículo Nacional, utiliza el PAA, construye una planificación de clases, adecua el currículo vigente en su aula, diseña proyectos con fines educativos, incorpora el PAA. Indicadores que se presentan en grado muy superior al mínimo aceptable.

En una frecuencia de 8.40 participa en la elaboración del PEI y ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras, 8.00 participa en el ejecución del POA, como se puede observar son frecuencias que se presentan en un grado superior al mínimo aceptable sin llegar a la excelencia 7.60 reconoce la importancia de la utilización del PEI en su desempeño profesional.

Como promedio general tenemos de frecuencias alcanza el 8.89 de incidencia en el nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente, valor que se presenta en un grado superior al mínimo aceptable sin llegar a la excelencia.

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

Tabla N° 06: 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	9,40	94%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,00	80%
2.3	Participa en la ejecución del POA	6,80	68%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7,60	76%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,40	94%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,40	84%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,60	96%
2.8	Utiliza el PAA	9,00	90%
2.9	Construye una planificación de clase	8,80	88%
2.10	Planifica la clase	9,20	92%
2.11	Utiliza el PEI	7,20	72%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,00	90%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,00	90%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	90%
TOTAL		130,00	
PROMEDIO		8,67	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el ámbito de planificación institucional y curricular, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

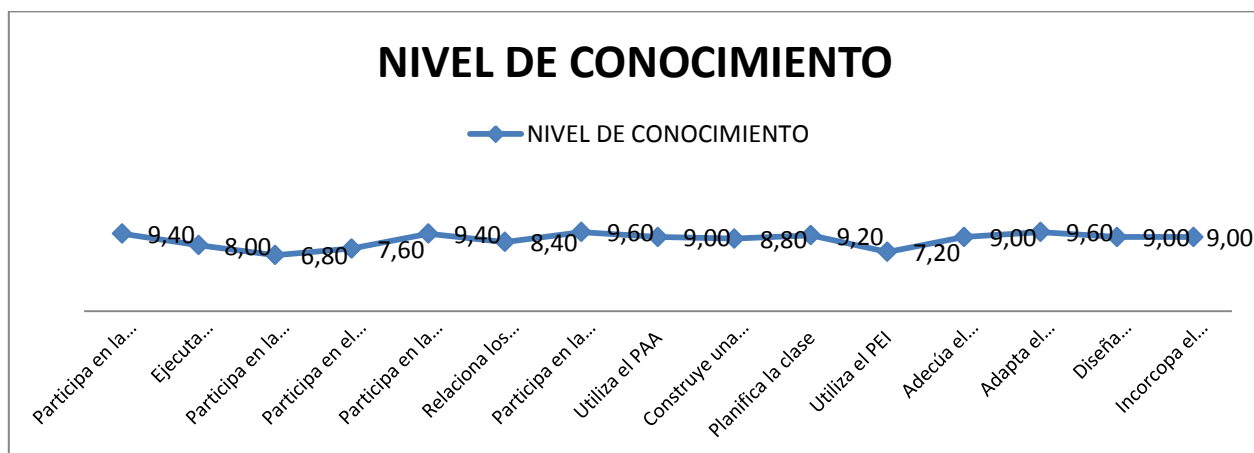


Figura N° 06: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el ámbito de planificación institucional y curricular, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

Según los resultados expuestos que se ubican en una frecuencia de grado muy superior al mínimo aceptable, es decir, en un grado de excelencia son: 9.60 participan en la elaboración del PAA y, adapta el currículo en diferentes áreas, 9.40 participa en la elaboración del PEI y en la elaboración del plan de gestión de riesgos, 9.20 planifica la clase y en varios indicadores se destaca la frecuencia del 9.00 para, utiliza el PAA e incorpora el PAA, adecua el currículo vigente en su aula y, diseña proyecto con fines educativos. Así tenemos también valores que se ubican en un grado superior al mínimo aceptable sin alcanzar la excelencia, en este rango tenemos los siguientes indicadores, el 88% construye una planificación de clase, 8.40 relaciona los elementos del currículo nacional y el 8.00 ejecuta actividades orientadas al plan mejoras.

Sin embargo en este nivel de análisis se encuentran indicadores que presentan un grado ligeramente superior al mínimo aceptable tales como, 7.60 participa en el diseño de instrumentos y 7.50 utiliza el PEI, así tenemos también un indicador que no llega al mínimo aceptable pero se acerca a él como es el 6.80 de frecuencia en la participación de la ejecución del POA.

El conocimiento es la base que guía un buen accionar, en la docencia el conocimiento es parte esencial para la formación de seres humanos que darán paso a una sociedad justa y equilibrada. Por tanto, la dirección y los gestores de los centros educativos, deben plantearse como elementos prioritarios la estructura, equilibrio y cohesión de los programas formativos y la calidad, el trabajo, la formación y la coordinación de los profesores. La estrategia formativa comprende la totalidad de ejecución de un plan formativo, que comprende desde la presentación del proyecto hasta su justificación e informe final pasando por su puesta en práctica.

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Tabla N° 07: Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,00	90%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,20	82%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,80	88%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,80	88%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,20	92%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	7,80	78%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,40	84%
	TOTAL	88,20	
	PROMEDIO	8,82	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el ámbito de la gestión, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

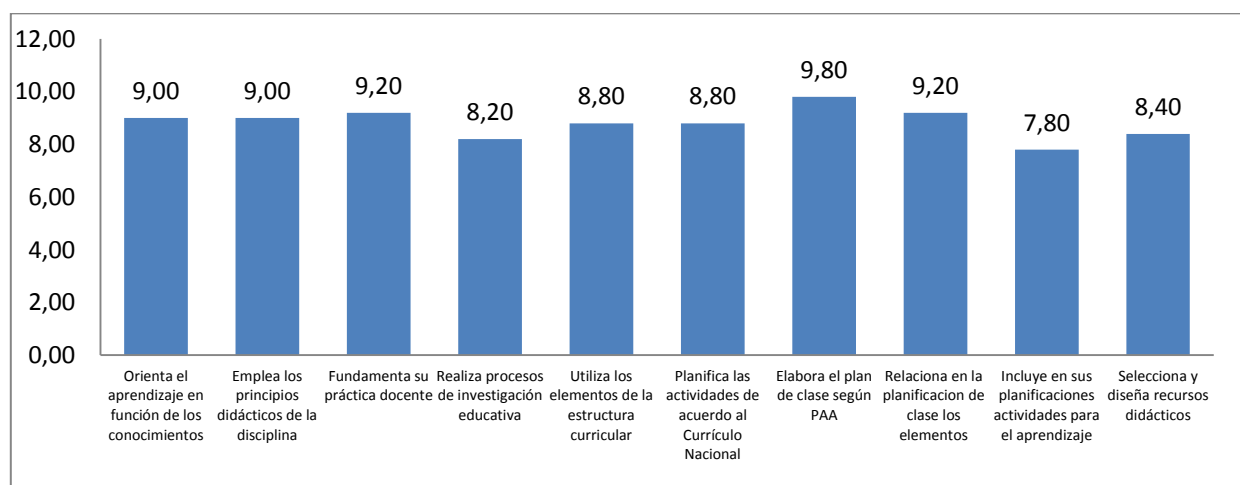


Figura N° 07: Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el ámbito de la gestión, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

Los métodos de enseñanza son un conjunto de momentos y técnicas lógicamente coordinados para dirigir el aprendizaje del estudiante hacia determinados objetivos, lo que demuestra en un frecuencia de 9.80 que elaboran el plan de clase según el PAA, 9.20 fundamenta su práctica docente y relaciona en la planificación de clases los elementos, 9.00 de frecuencia excelente se repite en los siguientes indicadores, orienta el aprendizaje en función de los conocimientos y, emplea los principios didácticos de la disciplina. Estos indicadores se ubican en un grado de excelencia debido a que sus valores se presentan en un grado muy superior al mínimo aceptable. Se destaca también indicadores muy buenos tales como, 8.80 de frecuencia en utilización de los elementos de la estructura curricular y planificación de las actividades de acuerdo al Currículo Nacional, 8.40 selecciona y diseña recursos didácticos y 8.20 realiza proceso de investigación educativa. Pero con un 7.80 de frecuencia incluyen en sus planificaciones actividades para el aprendizaje.

Estos valores alcanzan un promedio general de frecuencia de 8.82 equivalente a muy bueno en este nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

La planificación es una de las herramientas fundamentales en el aspecto de la enseñanza, cabe mencionar que no existe un único modo de planificar, por lo tanto, es justo afirmar que la programación de la enseñanza no es una práctica neutral sino que se fundamenta tanto en principios teórico-prácticos como axiológicos. En otras palabras: cada una de estas modalidades, nos refiere a diferentes modelos didácticos.

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

Tabla N° 08: Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,40	84%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	10,00	100%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,00	90%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	100%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,40	84%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8,80	88%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,20	82%
TOTAL		90,80	
PROMEDIO		9,08	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el ámbito de la gestión, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

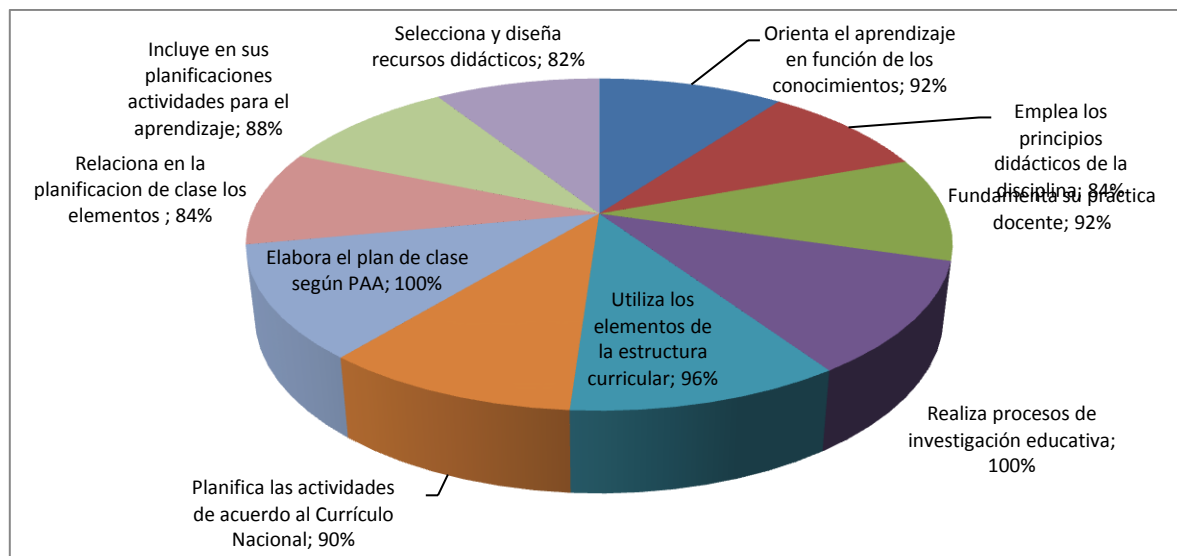


Figura N° 08: Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el ámbito de la gestión, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

Un factor importante para elevar la calidad de la educación, lo constituye la planificación en el proceso de enseñanza – aprendizaje y el cambio en la práctica pedagógica de los educadores, este cambio involucra el ejercicio de una gerencia compatible con los propósitos deseados y con la demanda de la sociedad apegadas a los lineamientos de la reforma curricular. Lo que se demuestra con el 10.00 de frecuencia realiza procesos de investigaciones educativas y elabora el plan de clase según el PAA, 9.60 utiliza los elementos de la estructura curricular, 9.20 orienta el aprendizaje en función de los conocimientos y fundamenta sus prácticas docentes y 9.00 planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional. Indicadores que se consideran según los resultados como lo de excelencia porque sus frecuencias se ubican en un grado muy superior al mínimo aceptable. Sin embargo los indicadores que se ubican según sus frecuencias en una escala de muy bueno son, 8.80 incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje, 8.40 emplea los principios didácticos de la disciplina y relaciona en la planificación de clase los elementos y, un 8.20 selecciona y diseña recursos didácticos.

Obteniéndose como resultante de excelencia ya que su promedio se establece con una frecuencia de 9.08 grado muy superior al mínimo aceptable en el nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

Todos estos elementos interactúan para llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje, considerando de gran importancia la interacción docente-estudiante, donde se da el papel de apoyo, guía, facilitador y la libertad de pensamiento del educando, quien razona, participa y desarrolla plenamente sus potencialidades.

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

Tabla N° 09: Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,00	90%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,40	84%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,80	88%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	7,20	72%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,20	92%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,60	86%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,00	90%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,00	90%
	TOTAL	87,80	
	PROMEDIO	8,78	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el ámbito de la gestión, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

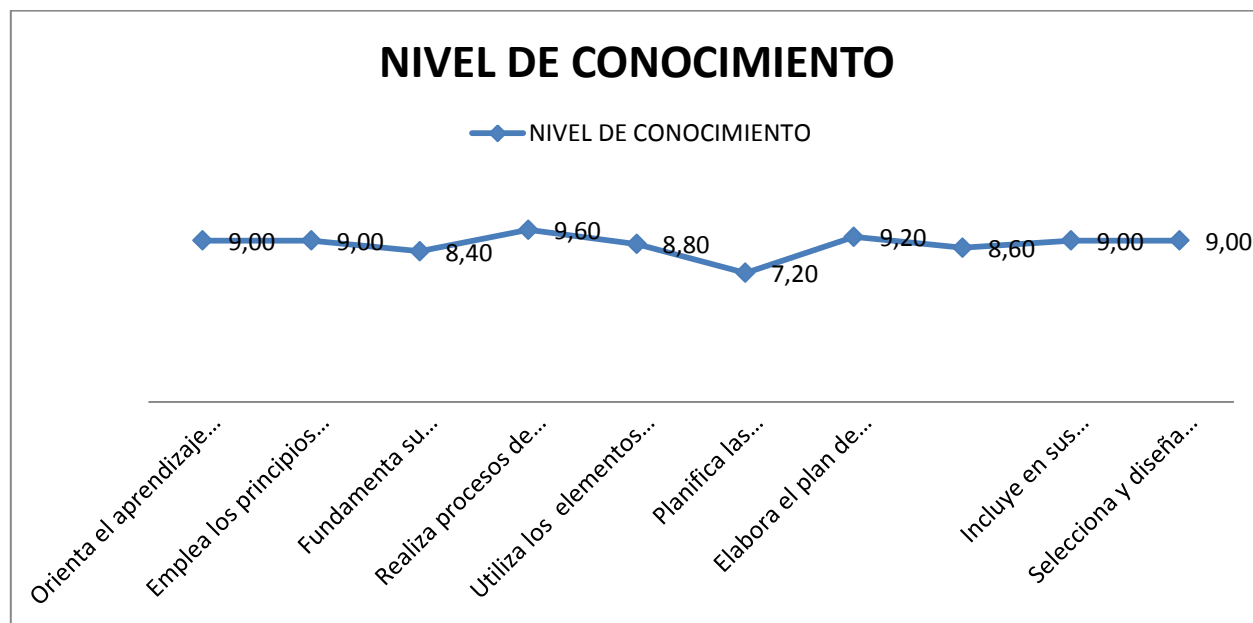


Figura N° 09: Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el ámbito de la gestión, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

El Nivel de conocimiento del desempeño profesional en la sección planificación del proceso, es base fundamental para la participación, aplicación, y tomas de decisiones de los diferentes procesos educativos. Estos conocimientos han llevado al docente a un 9.60 de frecuencia en realizar procesos de investigación educativa, 9.20 elabora el plan de clase según el PAA, 9.00 de frecuencia excelente se repite en algunos indicadores como, orientar el aprendizaje en función de los conocimientos, emplear los principios didácticos de la disciplina, incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje, seleccionar y diseñar recursos didácticos, indicadores de excelente apreciación debido a que sus frecuencias se presentan en un grado muy superior al mínimo aceptable. Sin embargo tenemos también indicadores con frecuencias de muy buena equivalencia tales como, utilizar los elementos de la estructura curricular con un 8.80 de frecuencia, con 8.60 relaciona en la planificación de clase los elementos y, 8.40 fundamentar su práctica docente. Aunque con una frecuencia de 7.20 utilizan el conocimiento para planificar las actividades de acuerdo al Currículo Nacional, tal vez esto se deba a su apego más a la realidad de su entorno donde desarrollan su accionar profesional.

Resultados que nos dan una valor promedio de frecuencia de 8.80 en el nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso, grado de muy bueno porque su valor supera el mínimo aceptable sin alcanzar la excelencia.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)	PROMEDIO
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,40	9,05	84%	90%	87%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,20	8,95	82%	90%	86%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,80	9,05	88%	90%	89%
TOTAL		25,40	27,05			
PROMEDIO		8,47	9,02	85%	90%	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de la gestión y de los registros de las actividades en los ámbitos de aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

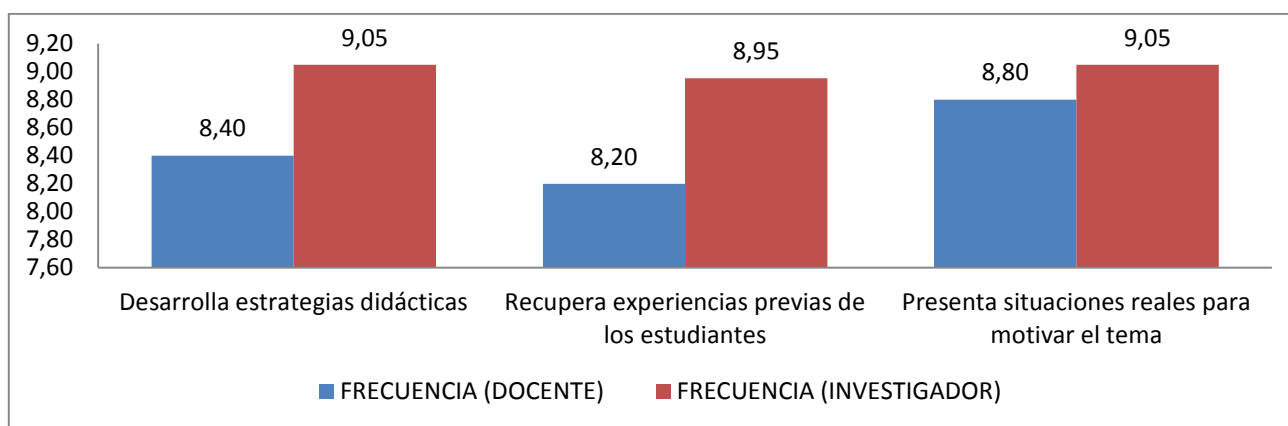


Figura N° 10: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de la gestión y de los registros de las actividades en los ámbitos de aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

Según la estadística obtenida de la tabulación de resultados en los niveles de frecuencia, inicio, desarrollo y evaluación 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, se muestra una frecuencia de 8.90 del promedio de ambos resultados entre el docente y el investigador presenta situaciones reales para motivar el tema, con una frecuencia de 8.70 desarrolla estrategias didácticas y con 8.60 recupera experiencias previas de los estudiantes, demostrando estos resultados que los docentes del Centro Educativo Nacional Técnico Pasaje alcanzan un promedio de frecuencia de 8.70 muy bueno entre la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO de los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje.

Los procesos de cambio o mejoras sustantivas en educación ocurren tanto en las aulas como en las escuelas, es allí donde las reformas y las políticas educativas se hacen realidad. Sin embargo, los cambios no ocurren de modo mecánico, requieren de conductores, de líderes que piensen un futuro diferente y que sean capaces de conducir a las comunidades educativas hacia dicha meta, por tal razón los docentes somos los llamados a potenciar la capacidad de conocer, participar, fomentar, hacer cumplir y aplicar las normativas necesarias que rijan los comportamiento y la convivencia en la institución educativa donde laboran.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)	PROMEDIO
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8,20	8,86	82%	89%	85%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,60	8,86	86%	89%	87%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,60	8,62	86%	86%	86%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,00	8,76	80%	88%	84%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	7,00	8,76	70%	88%	79%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,80	8,81	88%	88%	88%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	8,71	90%	87%	89%
TOTAL		58,20	61,38			
PROMEDIO		8,31	8,77	83%	88%	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de la gestión y de los registros de las actividades en los ámbitos de aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

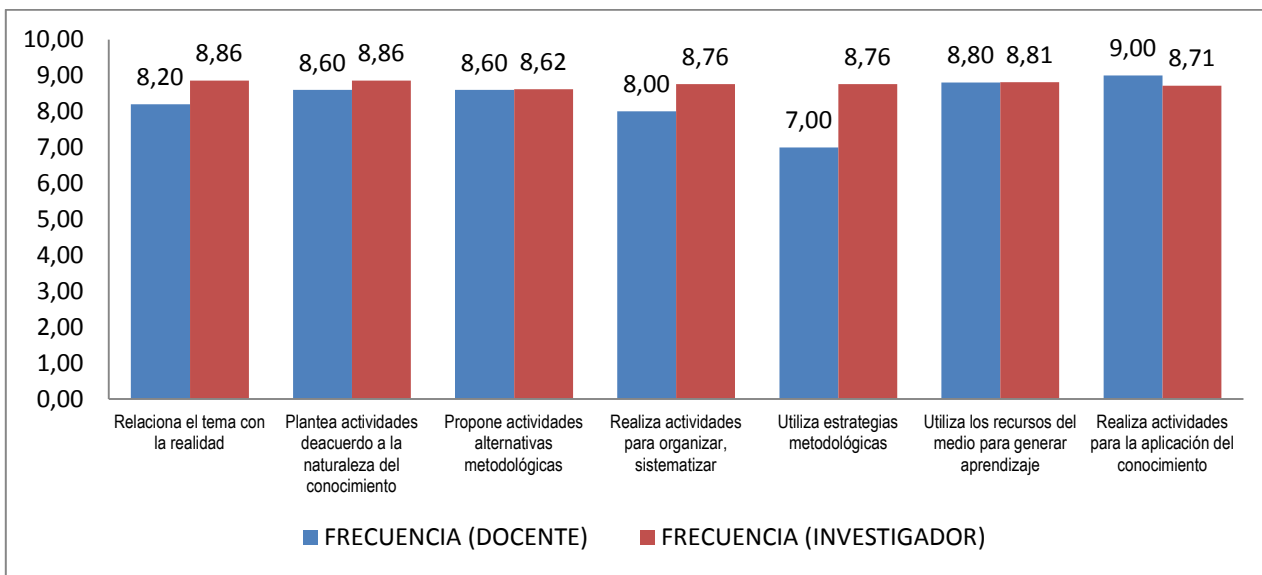


Figura N° 11: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de la gestión y de los registros de las actividades en los ámbitos de aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

Para el análisis de resultado he considerado conveniente aumentar una columna que promedie los resultados desde la percepción del docente y las observaciones realizadas por el investigador, teniendo como mayor frecuencia de 8.90 realiza actividades para la aplicación del conocimiento, con un 8.80 utiliza los recursos del medio para generar aprendizajes, un 8.70 plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, el 8.60 propone actividades alternativas metodológicas, un 8.50 relaciona el tema con la realidad y el 8.40 realiza actividades para organizar, sistematizar. Frecuencias que se presentan en un grado superior al mínimo aceptable sin alcanzar la excelencia, se debe destacar también que es poca la diferencia entre la percepción del docente y las observaciones realizadas por el investigador durante las actividades docente. Sin embargo queda un indicador que se presenta con una frecuencia de grado ligeramente superior al mínimo aceptable con una frecuencia de 7.90 utiliza estrategias metodológicas.

Sin embargo el grado de importancia de la gestión legal en el docente, permite apreciar una frecuencia de 8.50 considerada muy buen con un grado superior al límite aceptable, que permite determinar que los docentes encuestados dan importancia a la gestión legal durante su desempeño profesional.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)	PROMEDIO
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	8,57	88%	86%	87%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	8,86	90%	89%	89%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	8,86	84%	89%	86%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,80	8,95	88%	90%	89%
TOTAL		35,00	35,24			
PROMEDIO		8,75	8,81	88%	88%	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de la gestión y de los registros de las actividades en los ámbitos de aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

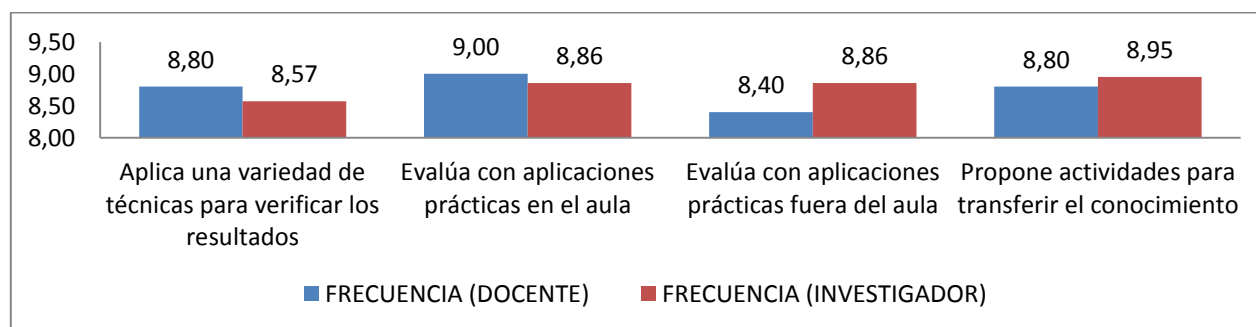


Figura N° 12: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de la gestión y de los registros de las actividades en los ámbitos de aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

La 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 en la etapa o fase de evaluación, nos presenta como resultados comparativos entre en docente e investigador los siguientes resultados, promediados para su facilitar la interpretación de los mismos.

Con una frecuencia de 8.90 se evalúa con aplicaciones prácticas dentro y fuera del aula, con un 8.70 se aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados y, con el 8.60 se evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.

La ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje, es el acto que toma la educación como un proceso consiente, organizado y dialéctico de apropiación de los contenidos y las formas de conocer, hacer, vivir y ser, contruidos en la experiencia socio- histórico, como resultado de la actividad del individuo y su interacción con la sociedad en su conjunto, en el cual se producen cambios que le permiten adaptarse a la realidad, transformarla y crecer como una persona más humana y consiente de sus actos.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)	PROMEDIO
3.11	INICIO	8,47	9,02	85%	90%	87%
3.12	DESARROLLO	8,31	8,77	83%	88%	85%
3.13	EVALUACIÓN	8,75	8,81	88%	88%	88%
	TOTAL	25,53	26,59			
	PROMEDIO	8,51	8,86	85%	89%	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de la gestión y de los registros de las actividades en los ámbitos de aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

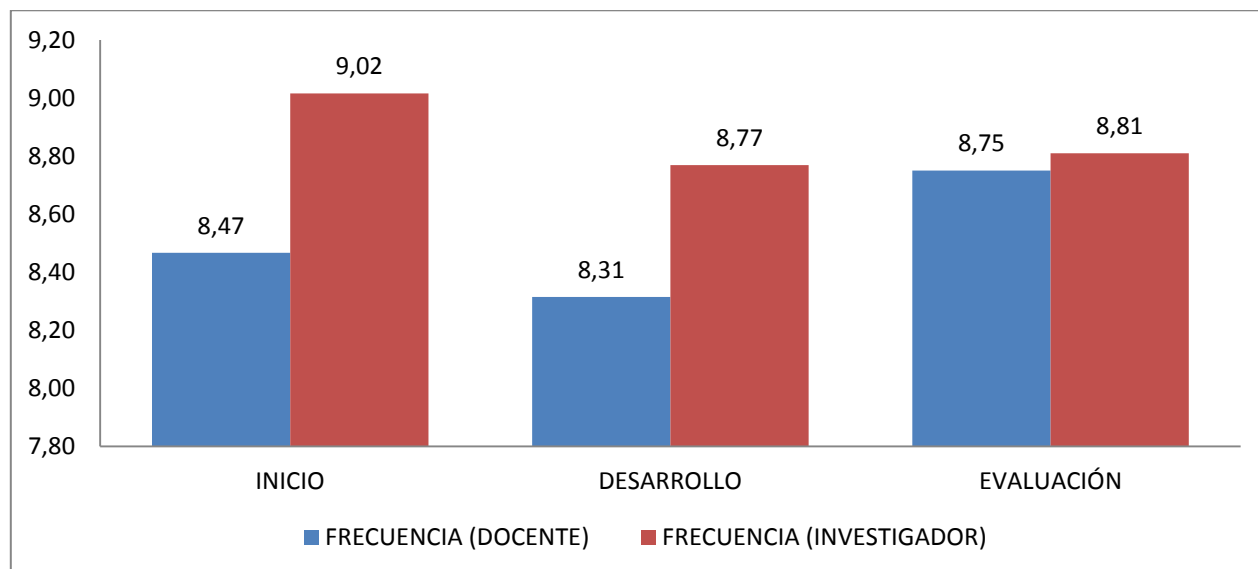


Figura N° 13: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de la gestión y de los registros de las actividades en los ámbitos de aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

Para facilitar el análisis de los resultados se ha agregado una columna donde se ha promediado los resultados desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL de los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje.

Destacándose la evaluación con una frecuencia de 8.80 seguido de 8.70 en el énfasis aplicado al inicio de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje y finalmente con una frecuencia de 8.50 en la fase de desarrollo. Resultados que se presentan en un grado superior al mínimo aceptable, considerados muy buenos los niveles de frecuencias 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.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,20	82%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,00	90%
	TOTAL	26,80	
	PROMEDIO	8,93	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de la gestión, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

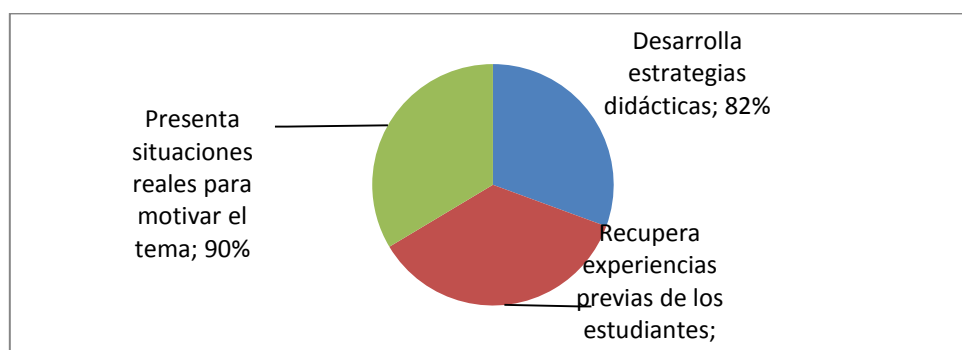


Figura N° 14: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de la gestión, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

En el nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Con un 9.60 de frecuencia excelente se destaca en los indicadores recupera experiencias previas de los estudiantes, 9.00 presentan situaciones reales para motivar el tema y 8.20 utiliza para el Desarrollo de estrategias didácticas. Con estos valores obtenemos un promedio de 8.93 de frecuencia al momento de iniciar la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, estos valores ubican este momento en un grado de muy buen por ser su resultado superior al mínimo aceptable sin alcanzar la excelencia. El nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Al momento de iniciar nos muestra las siguientes resultantes.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,00	90%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,40	84%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	94%
TOTAL		64,20	
PROMEDIO		9,17	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de la gestión, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

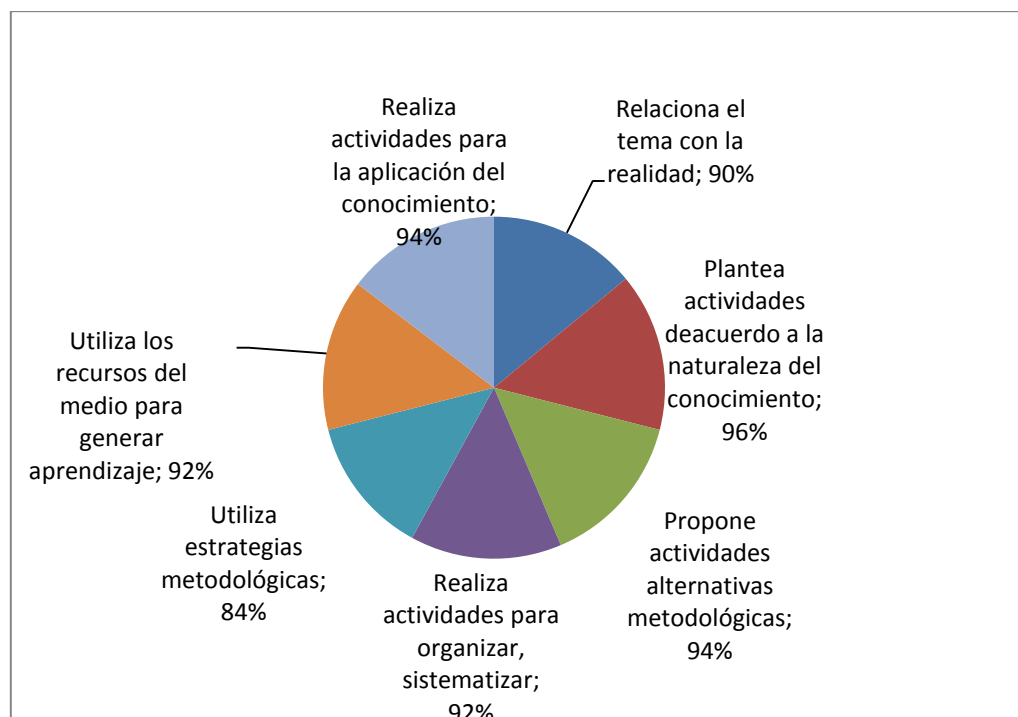


Figura N° 15: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de la gestión, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

El desarrollo en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje dentro del desempeño docente en el ámbito de gestión del aprendizaje es muy importante, ya que aquí se pone práctica las técnicas, métodos, metodologías actividades y propuestas que contribuyen la formación del educando.

Las frecuencias más destacados en esta fase son de 9.60 en el indicador plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, con 9.40 proponen actividades alternativas metodológicas y realiza actividades para la aplicación del conocimiento, con 9.20 realizan actividades para organizar, sistematizar y utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje y, con el 9.00 de frecuencia relacionan el tema con el contexto o realidad, indicadores que se presentan en un grado de excelencia por estar muy superior al mínimo aceptable. Sin embargo se presenta el 84% utiliza estrategias metodológicas.

Estos resultados nos dan un promedio porcentual de frecuencia de 9.17, ubicándose en un grado de excelencia desde la percepción del docente, debido a que sus valores son muy superiores al mínimo aceptable.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	7,80	78%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,40	84%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	84%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,80	88%
	TOTAL	33,40	
	PROMEDIO	8,35	84%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de la gestión, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

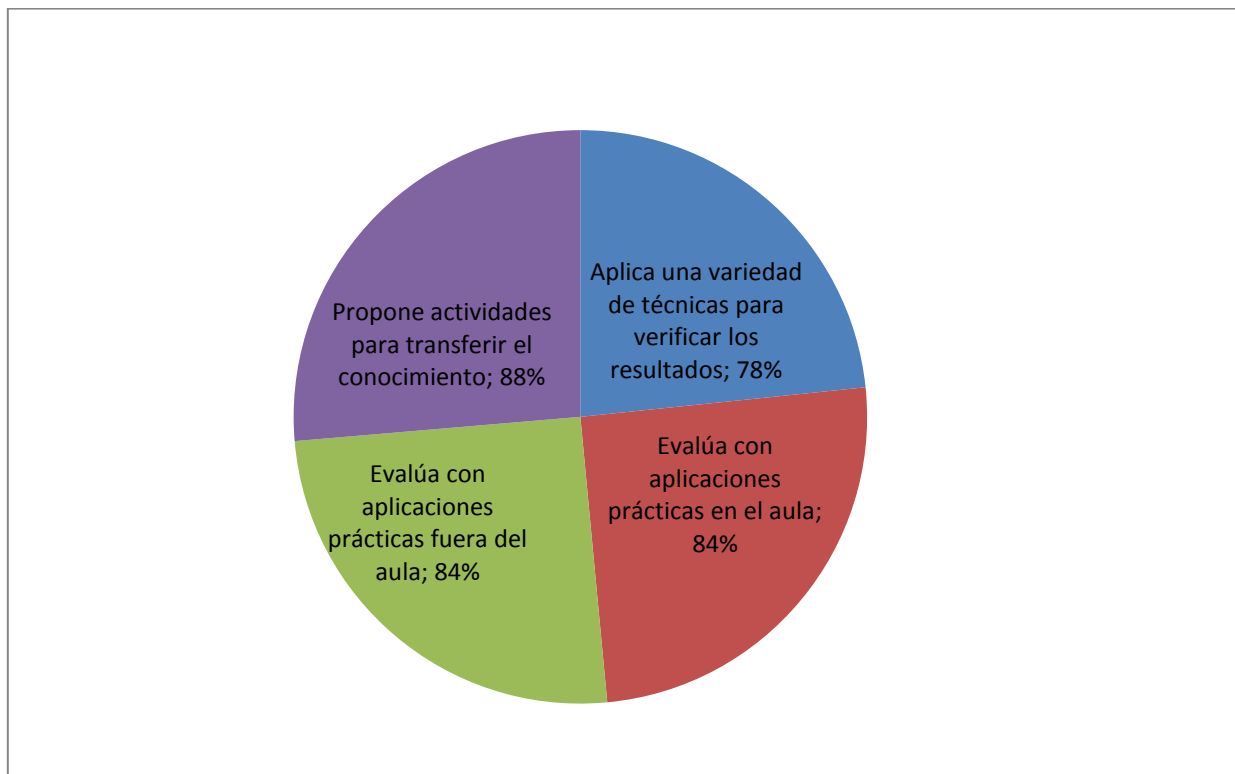


Figura N° 16: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de la gestión, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

El nivel de importancia en el momento de evaluación del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, muestra que los docentes del Centro Educativo Nacional Técnico Pasaje evalúan con proponiendo actividades para transferir el conocimiento con una frecuencia de 8.80, 8.40 en la importancia proponiendo actividades para evaluar con aplicaciones dentro y fuera del aula y, una frecuencia de 7.80 se aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados. Valores que nos brindan un promedio de frecuencia con 8.40, equivalente a muy bueno, es decir, superior al mínimo aceptable sin alcanzar el mínimo aceptable.

La importancia de la evaluación en el proceso educativo, es esencial ya que de su aplicación, análisis de resultados y juicios emitidos se logra concretar al alcance del proceso, saber si se ha logrado los objetivos previstos, o es necesaria una reestructuración, retroalimentar en el proceso educativo.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	8,93	89%
3.12	DESARROLLO	9,17	92%
3.13	EVALUACIÓN	8,35	84%
	TOTAL	26,45	
	PROMEDIO	8,82	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de la gestión, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

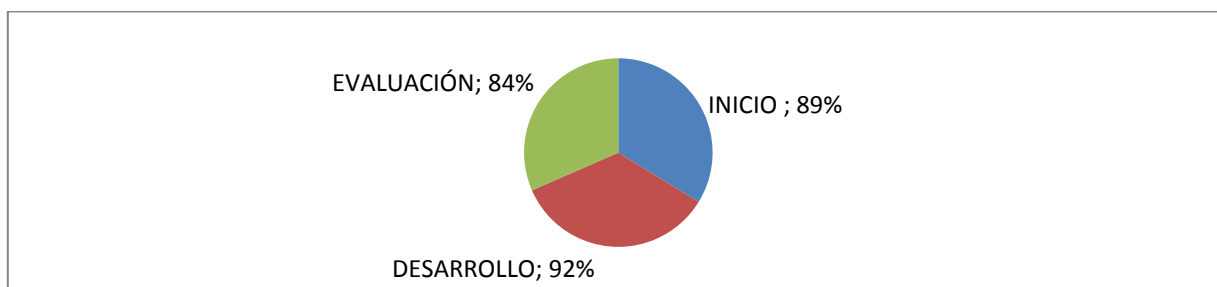


Figura N° 17: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de la gestión, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

En los niveles de frecuencias 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, se destaca con mayor importancia la etapa de DESARROLLO con 9.20 de frecuencia seguida una frecuencia de 8.90 el momento o etapa de INICIO del proceso de ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje y la EVALUACIÓN con una frecuencia muy buena de 8.40.

Equilibrándose de esta forma los niveles de frecuencias del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, valorándose como muy buenos debido a que su promedio alcanza una frecuencia de 8.80 de grado superior al mínimo aceptable sin alcanzar la excelencia.

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

Tabla N° 18: 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.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,60	86%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,40	84%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	92%
	TOTAL	26,20	
	PROMEDIO	8,73	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de la gestión, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

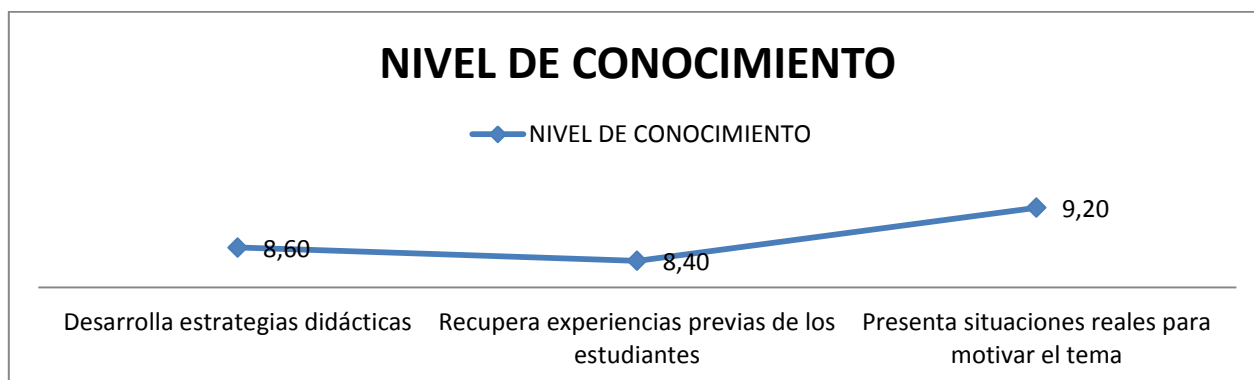


Figura N° 18: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de la gestión, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

El momento de inicio en el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del aprendizaje desde su propia percepción, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, nos refleja una frecuencia de 9.20 parten de situaciones reales para motivar el tema, con un 8.60 utilizan para desarrollar estrategias didácticas y con 8.40 recuperan las experiencias previas en los estudiantes.

Estos valores ubican a este nivel en (MB) muy bueno con un promedio de 8.73 equivalente al 87%.

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

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

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	9,60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,80	98%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,80	88%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	90%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	92%
TOTAL		65,20	
PROMEDIO		9,31	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de la gestión, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

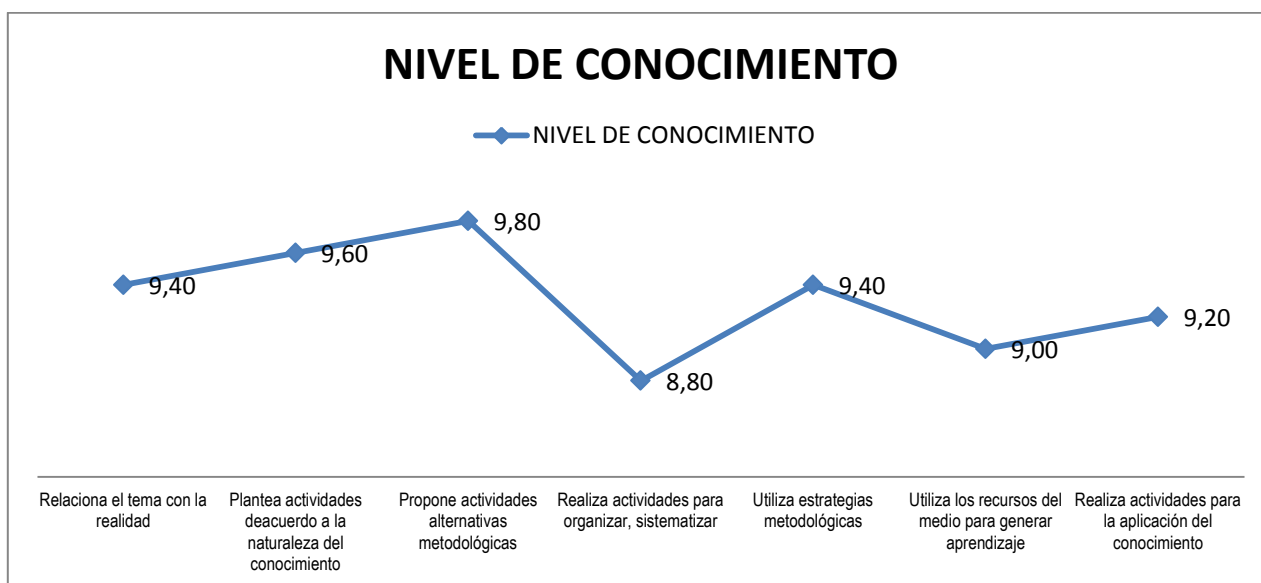


Figura N° 19: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de la gestión, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

El desarrollo en el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, nos señala las siguientes frecuencias, 9.80 propone actividades alternativas metodológicas, 9.60 plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, 9.40 relacionan el tema con la realidad y utiliza estrategias metodológicas, 9.20 utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje y, con una frecuencia de 9.00 utilizan los recursos del medio para generar aprendizajes, valores que se ubican en un grado de excelencia ya que sus resultados son muy superior al mínimo aceptable. Una frecuencia de 8.80 realiza actividades para organizar, sistematizar indicador muy bueno.

Frecuencias que ubica el desarrollo en el nivel de conocimiento que posee el docente en el ámbito del aprendizaje desde la percepción del docente en una escala de excelencia debida a que el promedio general de los datos alcanza una frecuencia de 9.31 grado muy superior al mínimo aceptable.

El proceso de enseñanza aprendizaje, es muy complejo e inciden en su desarrollo una serie de componentes que deben interrelacionarse para que sus resultados sean óptimos. No es posible lograr la optimización del proceso si estos componentes no se desarrollan de manera óptima.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,20	82%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,40	84%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,20	82%
TOTAL		33,80	
PROMEDIO		8,45	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de la gestión, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

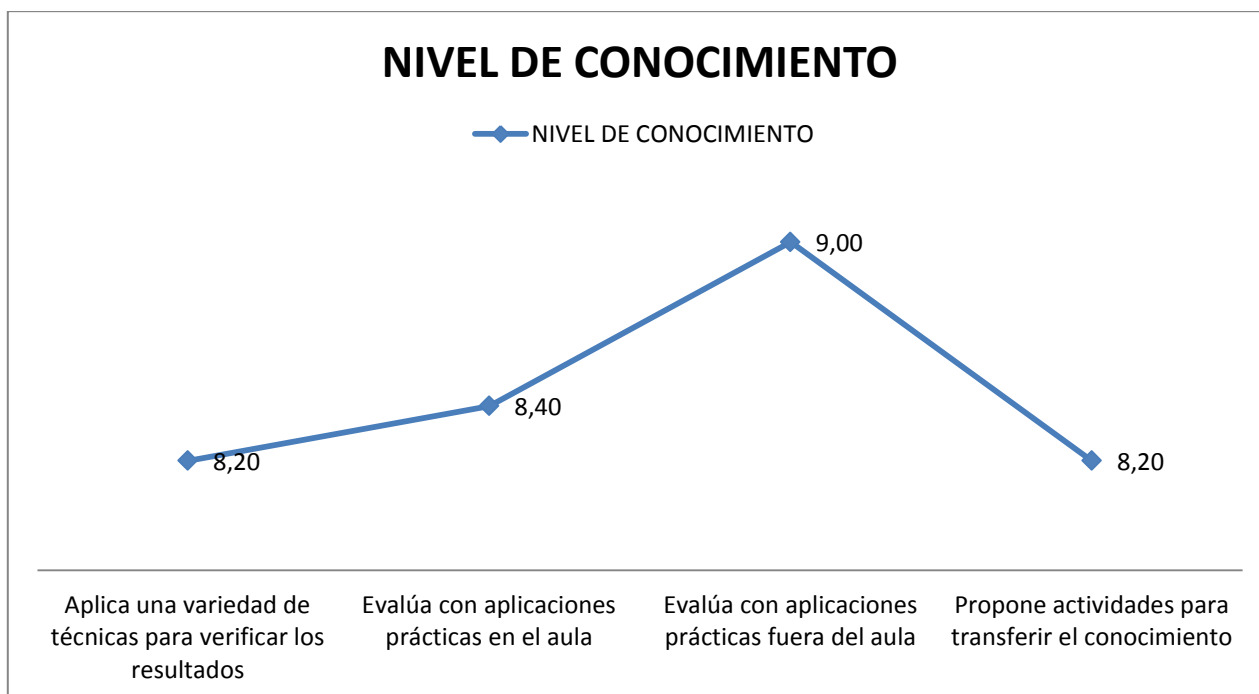


Figura N° 20: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de la gestión, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

El nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en la fase o etapa de evaluación se destaca el indicador: evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula con una frecuencia de 9.00, seguida de la frecuencia de 8.40 evalúan con aplicaciones prácticas en el aula, y 8.20 proponen actividades para transferir el conocimiento y aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados.

Dando como resultante un promedio de frecuencia de 8.45 en el nivel de conocimiento que posee el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje de muy bueno para la fase de evaluación.

Considerando que la evaluación dentro del proceso es importante ya que mediante esta podemos emitir juicios de valor que nos permiten obtener una visión de cómo se está o se ha llevado el proceso educativo en el aula, dando las pautas para reprogramar en caso de no alcanzar los logros esperados. De este modo podemos valorar que los docentes del Centro Educativo Técnico Pasaje, aplican una variedad de técnicas para verificar los resultados, evalúan con aplicaciones prácticas dentro y fuera del aula y propone actividades para transferir el conocimiento.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,20	82%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,40	84%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
	TOTAL	25,60	
	PROMEDIO	8,53	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de la gestión, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

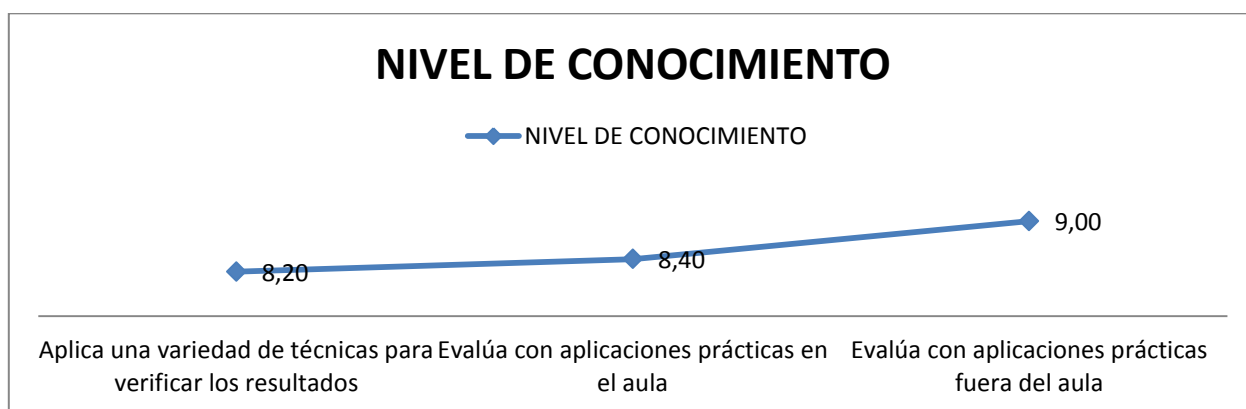


Figura N° 21: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de la gestión, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

El 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 se manifiesta una frecuencia de 9.00 para evaluar con aplicaciones prácticas fuera del aula, 84% evalúa con aplicaciones prácticas en el aula y con 8.20 d frecuencia aplican una variedad de técnicas para verificar los resultados. Obteniéndose como promedio general 85% resultado que nos muestran un muy buen de visión global en el 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.

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

Tabla N° 22: Resultados desglosados de 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	PROMEDIO
Inicio	8,47	8,93	8,73	8,71
Desarrollo	8,31	9,17	9,31	8,93
Evaluación	8,75	8,35	8,45	8,52

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de la gestión, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

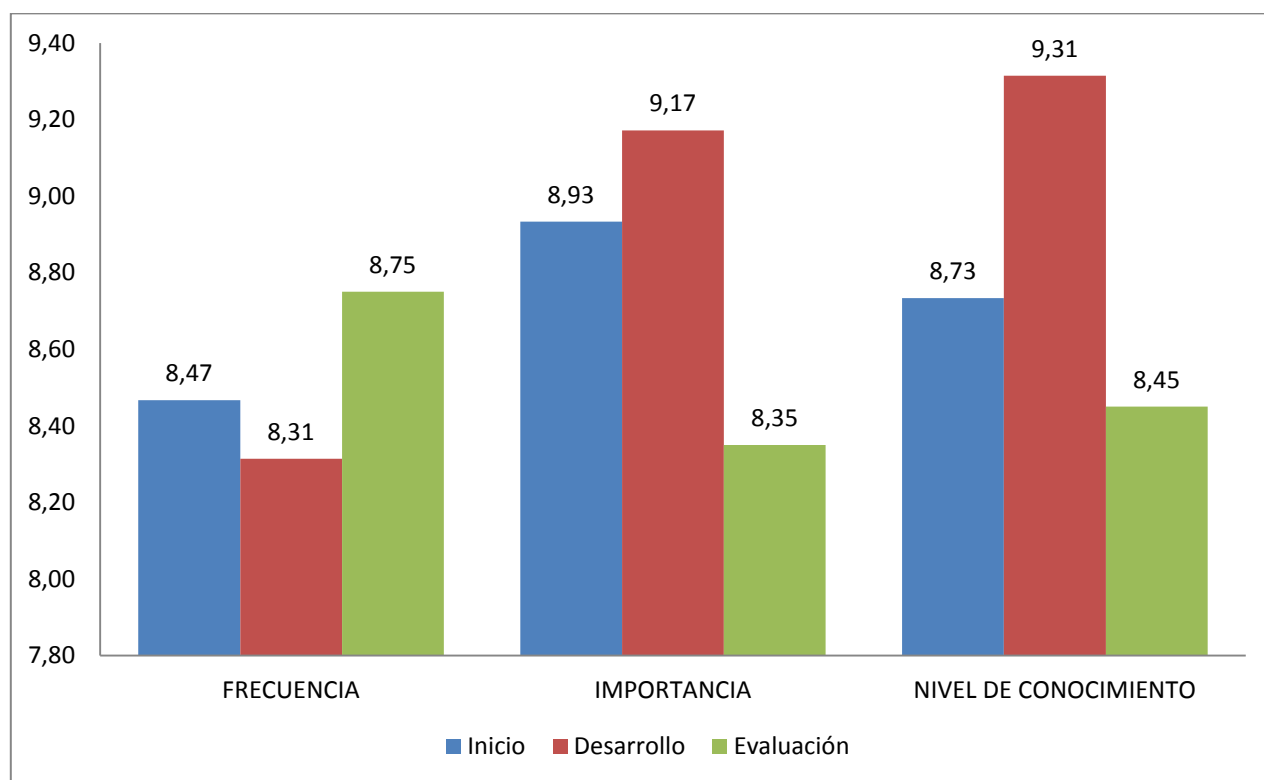


Figura N° 22: Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de la gestión, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos, de este modo la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje es una unidad dialéctica entre la instrucción y la educación; igual característica existe entre el enseñar y el aprender.

Por ello según los resultados desglosados en la gestión del aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje muestran muy bueno al INICIO promedio 8.71 (87%) con valores de frecuencia 8.47, importancia 8.93 y nivel de conocimiento 8.73; muy bueno en el DESARROLLO promedio 8.93 (89%) con una frecuencia de 8.31, importancia 9.17 y nivel de conocimiento 9.31 y muy bueno en EVALUACIÓN promedio 8.52 (85%) con valores al inicio de 8.75, importancia de 8.35 y nivel de conocimiento de 8.45.

Todo proceso de enseñanza aprendizaje tiene una estructura y un funcionamiento sistémicos, es decir, está conformado por elementos o componentes estrechamente interrelacionados. Este enfoque conlleva a realizar un análisis de los distintos tipos de relaciones que operan en mayor o menor medida en los componentes del proceso de enseñanza aprendizaje.

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)	PROMEDIO
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	9,05	90%	90%	90%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	8,90	88%	89%	89%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,20	9,29	82%	93%	87%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,80	8,86	78%	89%	83%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,40	8,90	84%	89%	87%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	8,76	96%	88%	92%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,20	8,71	82%	87%	85%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,00	8,71	90%	87%	89%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,80	9,05	88%	90%	89%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	8,86	92%	89%	90%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	8,95	90%	90%	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,80	8,86	88%	89%	88%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	9,24	94%	92%	93%
	TOTAL	114,20	116,14			
	PROMEDIO	8,78	8,93	88%	89%	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y de los registros de las actividades en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje

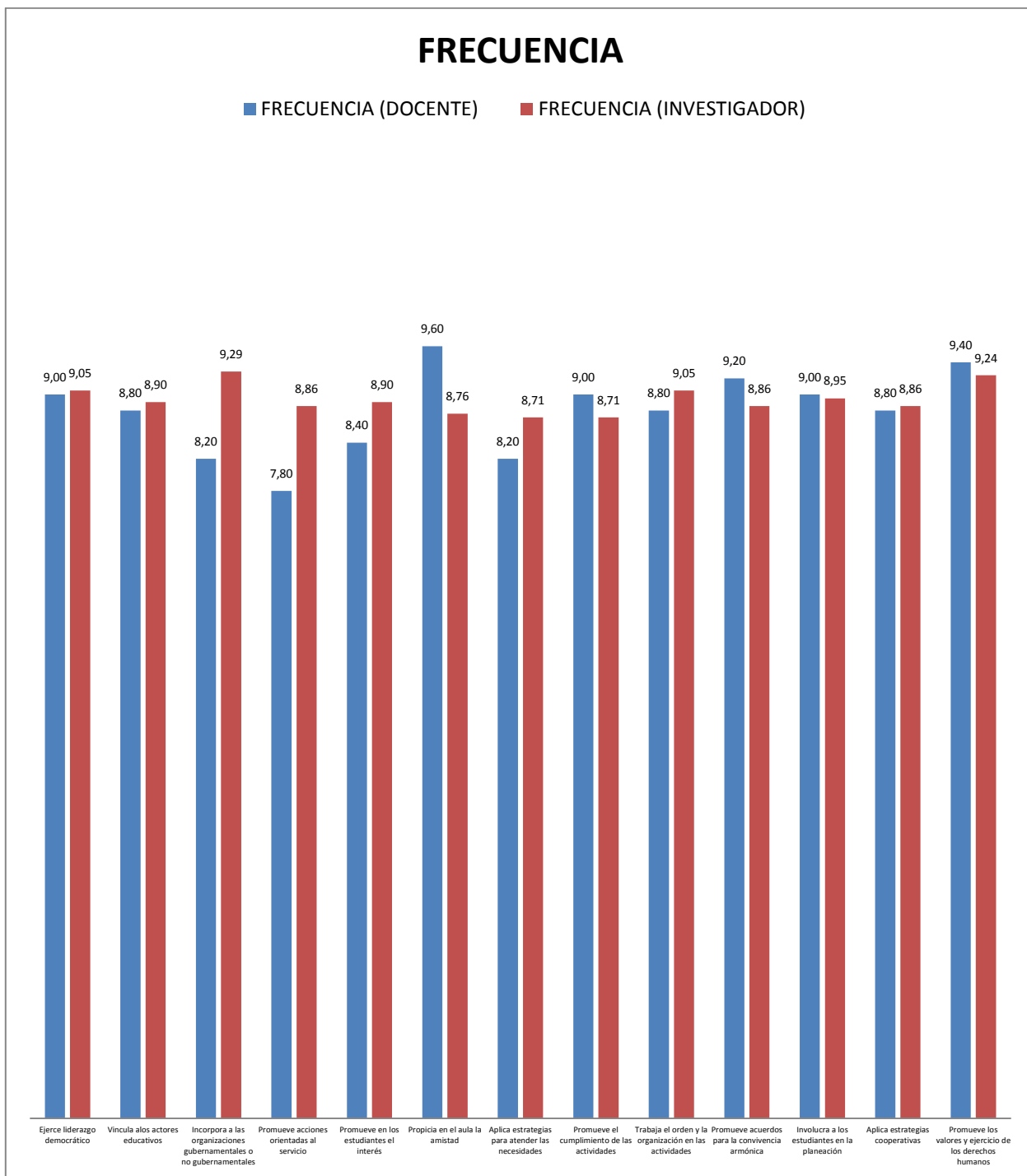


Figura N° 23: Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y de los registros de las actividades en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

La cultura es un elemento intangible clave para el proceso de internacionalización que puede determinar el éxito o fracaso de una negociación internacional. En un ámbito internacional, es necesario que los líderes que desean alcanzar el éxito tomen en cuenta aspectos culturales.

La frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador, enmarca según los resultados todos los indicadores un promedio porcentual de 8.86 con poca diferencia entre el docente 8.78 y el investigador 8.93, estos indicadores se mencionan nuevamente; 9.30 promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos, 9.20 propicia en el aula la, 9.00 ejerce liderazgo democrático, promueve acuerdos para la convivencia armónica e involucra a los estudiantes en la planeación, indicadores ubicados como excelentes debido a que su resultado es muy superior al mínimo aceptable. Así tenemos también indicadores muy bueno como, 8.90 vincula a los actores educativos, promueve el cumplimiento de las actividades y trabaja el orden y la organización en las actividades, 88% aplica estrategias cooperativas, 8.70 incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, promueve en los estudiantes el interés, 8.50 aplica estrategias para atender las necesidades y 8.30 promueve acciones orientadas al servicio. Dando como resultante promedio 8.90 muy bueno el Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

En la interacción de personas con culturas diferentes, no resulta fácil interpretar correctamente las acciones y lo que las distintas personas intentan transmitir con dichas acciones, pero la frecuencia con la que se muestran los resultados no da una apreciación mayor al límite aceptable en este caso de frecuencia en el desempeño del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

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	8,20	82%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	88%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,20	82%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,20	82%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,60	86%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,00	90%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,80	88%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,00	90%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,00	90%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	88%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,80	88%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,00	90%
TOTAL		113,80	
PROMEDIO		8,75	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

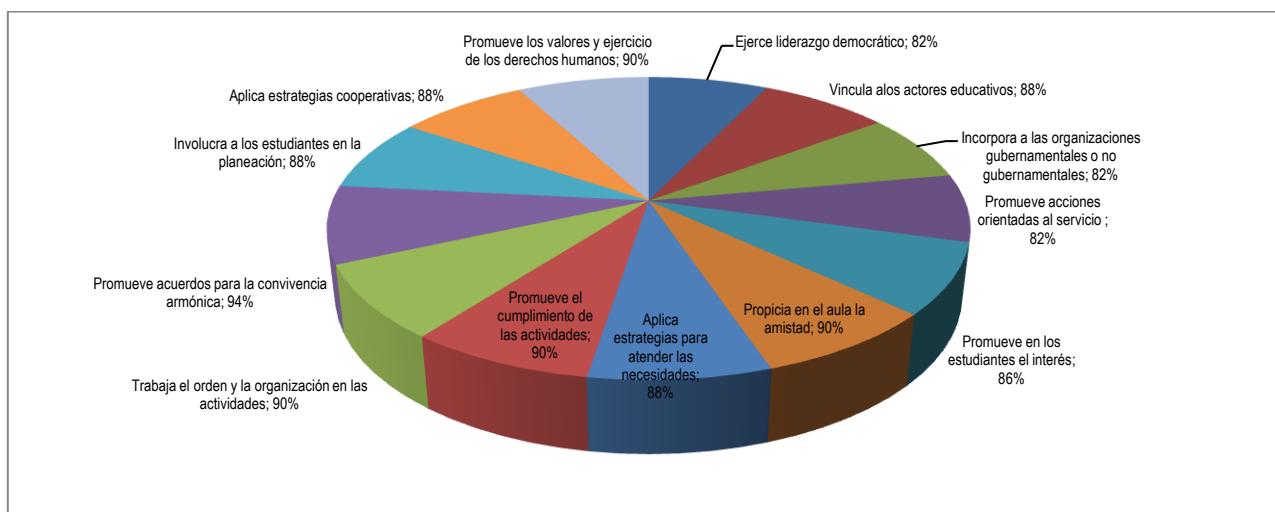


Figura N° 24: Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

La importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, se concluye con una lista de «deberes» inherentes al liderazgo y al trabajo en equipo, así como con una revisión de los tópicos clave para la mejora de la gestión de las diferencias culturales en las instituciones educativas. Las habilidades de comunicación intercultural permiten a los directivos lidiar con diversidad de puntos de vista, percepciones y acciones de personas de distintos países.

Con una frecuencia de 9.40 promueven acuerdos para la convivencia armónica, 9.00 de frecuencias se manifiesta en algunos de los indicadores, demostrándose la importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, propicia en el aula la amistad, promueve el cumplimiento de las actividades, trabaja el orden y la organización en las actividades y, promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos, estos indicadores se ubican como excelentes en un grado muy superior al mínimo aceptable. También se encuentran indicadores muy buenos debido a que sus frecuencias superan el mínimo aceptable tales como, 8.80 de frecuencia vincula a los actores educativos, aplica estrategias para atender las necesidades, involucra a los estudiantes en la planeación, aplica estrategias cooperativas, 8.60 promueve en los estudiantes el interés, el 8.20 ejerce liderazgo democrático, incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales y promueve acciones al servicio.

El nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, se ubica en una escala de muy buena con el 8.75 (88%), grado que se presenta superior al mínimo aceptable sin alcanzar la excelencia.

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	9,00	90%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,20	82%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,00	80%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,00	80%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,20	82%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,20	92%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,80	88%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	92%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,80	88%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	92%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	88%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,60	86%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,00	90%
TOTAL		113,00	
PROMEDIO		8,69	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

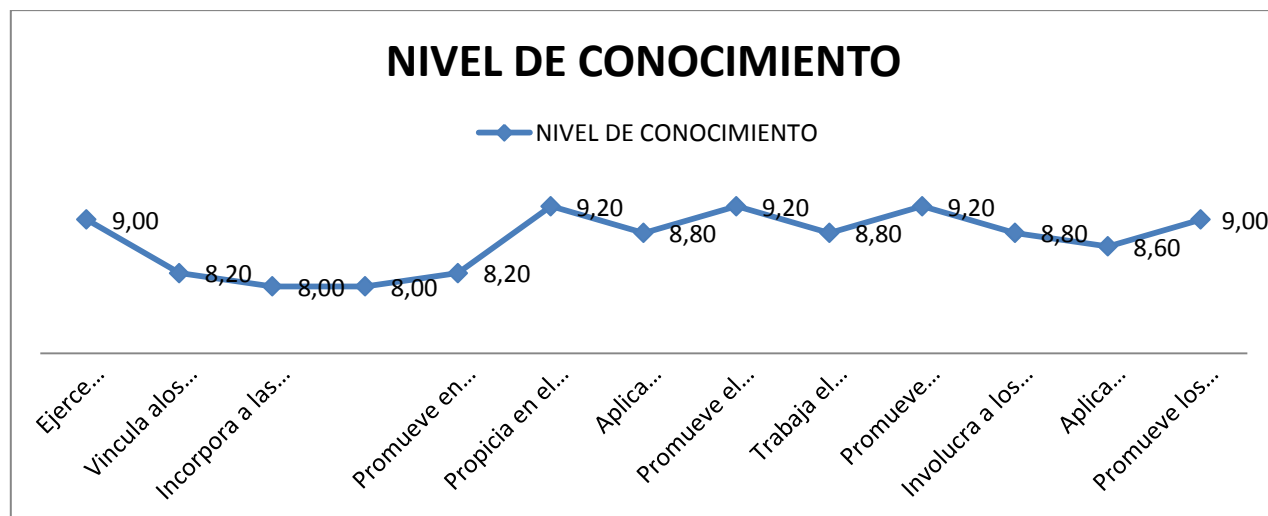


Figura N° 25: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

Dirigir el equipo hacia la visión educativa y mantenerlo en el camino, es la labor más claramente asociada al líder. Un líder es principalmente un guía; una persona que enseña a otras el camino, porque sabe mejor que nadie cuál es el camino a seguir, porque tiene el valor de ir primero, sirviendo de modelo caminando delante o junto con su equipo de trabajo

El conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente lo demuestra con una frecuencia de 9.40 propicia en el aula la amistad, promueve el cumplimiento de las actividades y, promueve acuerdos para la convivencia armónica, 9.00 ejerce liderazgo democrático y promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos, estos indicadores se ubican como excelentes en un grado muy superior al mínimo aceptable. También se encuentran indicadores muy buenos ya que sus valores superan el mínimo aceptable tales como, 8.80 aplica estrategias para atender las necesidades, trabaja el orden y la organización en las actividades, involucra a los estudiantes en la planeación y aplica estrategias cooperativas, 8.60 aplica estrategias cooperativas, 8.20 vincula a los actores educativos y promueve en los estudiantes el interés y el 8.20 incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales y promueve acciones orientadas al servicio.

El nivel de conocimiento del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, se ubica en una escala de muy buena con el 8.69 (87%), grado que se presenta superior al mínimo aceptable sin alcanzar la excelencia.

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	8,47	9,02
	Desarrollo	8,31	8,77
	Evaluación	8,75	8,81
	Visión Global	8,51	8,86
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8,78	8,93

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registros de observación de las actividades docentes, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

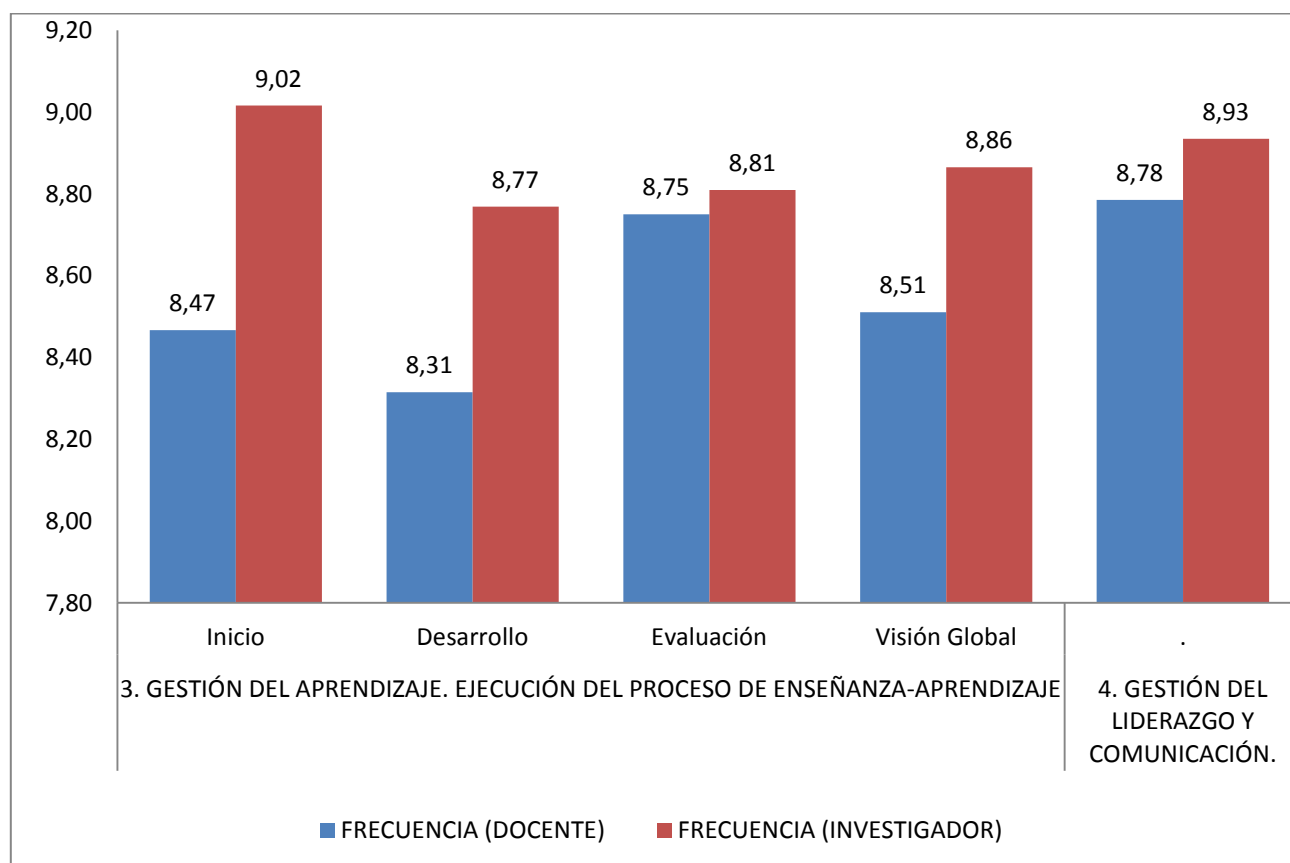


Figura N° 26: Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registros de observación de las actividades docentes, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

La gestión educativa no sólo remite a saber cómo son los procesos, trámites, técnicas y herramientas que se emplean para realizar las tareas de la gestión, sino que se trata de lograr gestionar un conjunto de saberes que conforman el conocimiento en la institución, que consisten en saber por qué, relacionado a un proyecto y metas comunes, comprender su ámbito de actuación y el valor de las acciones; saber qué, remite a las actividades necesarias para realizar una tarea, se trata de la información requerida para tomar una decisión; saber quién, se trata del conocimiento sobre las relaciones entre docentes, graduados, estudiantes y la comunidad educativa en general; saber dónde, aquella capacidad para buscar y encontrar la información adecuada; y saber cuándo, remite al sentido del tiempo, saber cuál es el mejor momento para hacer algo, tomar una decisión o emprender una tarea.

Según los resultados desglosados en la gestión del aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, se muestra una equivalencia de muy bueno, es decir, en la FRECUENCIA se logra un resultado de 8.47 desde la perspectiva docente y 9.02 de las observaciones del investigador, para el momento de inicio, obteniendo un promedio de 8.75 equivalente a muy bueno. Así mismo durante el desarrollo tenemos 8.31 y 8.77, obteniendo un promedio de 9.04 equivalente a excelente, durante la evaluación tenemos 8.75 y 8.81 promediado 8.78 muy bueno y finalmente la visión global nos arroja resultados como 8.51 y 8.86 desde la perspectiva docente y de las observaciones del investigador respectivamente obteniendo un promedio de 8.69 grado que se presenta como muy bueno debido a que supera el mínimo aceptable.

De igual forma la matriz nos presenta los resultados desde la perspectiva docente y de las observaciones del investigador, en la gestión del liderazgo y comunicación los mismo que no presentan mucha diferencia entre ellos 8.78 y 8.93 respectivamente, dándonos un promedio de 8.86, grado que se presenta como muy buen ya que supera el mínimo aceptable sin alcanzar la excelencia.

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.	8,48	8,45	8,20
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,96	8,89	8,67
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.	8,82	9,08	8,78
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,51	8,82	8,53
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,78	8,75	8,69

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registros de observación de las actividades docentes, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registros de observación de las actividades docentes, aplicado en el centro educativo Nacional Técnico Pasaje.

El desempeño general docente nos presenta valores que se ubican en una escala de muy bueno, de esta forma ámbitos de gestión legal con valores de frecuencia 8.48, importancia 8.45 y nivel de conocimiento 8.20; gestión de la planificación institucional y curricular con valores de frecuencia 8.96, importancia 8.89 y nivel de conocimientos de 8.67; gestión del aprendizaje planificación del proceso de enseñanza aprendizaje con valores de frecuencia 8.82, importancia 9.08 y nivel de conocimiento de 8.78; gestión del aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje con valores de frecuencia 8.51, importancia 8.82 y nivel de conocimiento 8.53 y gestión de liderazgo y comunicación es excelente con sus resultados de frecuencia 8.78, importancia de 8.75 y nivel de conocimiento de 8.69.

Estos resultados son favorables para el desempeño profesional del docente del Centro Educativo Nacional Técnico Pasaje Además recordemos lo publicado en <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/> *“Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país”*. Así como también que el propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato. Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza aprendizaje de calidad.

CONCLUSIONES:

- En el ámbito de la gestión legal, según los resultados desde la perspectiva docente y las observaciones del investigador, se determina una frecuencia 8.48, importancia 8.45 y nivel de conocimiento 8.20, resultados que se presentan en un grado superior al mínimo aceptable sin alcanzar la excelencia de los docentes en la frecuencia de aplicación, en la importancia que brinda a este ámbito y en los conocimientos que posee, pero sin embargo son resultados muy buenos que están próximos a la excelencia.
- El desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular, ha potenciado el desempeño docente determinados en un grado superior al mínimo aceptable con una frecuencia 8.82, importancia 9.08 y nivel de conocimiento de 8.78, como consecuencia de la vinculación con lo correspondiente a las planificaciones institucionales y curriculares, es decir, se evidencia la participación del docente en la elaboración y utilización del PEI.
- El desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la perfección del docente y la observación del investigador es muy bueno, es decir, en la frecuencia se logra un resultado global 8.51 y 8.86 cuyo promedio es de 8.69 grado que se presenta como muy bueno debido a que supera el mínimo aceptable, es decir los docentes del Centro Educativo Nacional Técnico Pasaje ejecutan actividades orientadas al plan de mejoras, participan en la ejecución del POA, participan y comparten ideas sobre el diseño de instrumentos, participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos, relaciona los elementos del Currículo Nacional con el micro curricular, participa de la elaboración y utilización del PAA (Plan de Actividades Anuales), adecua el currículo vigente en las planificaciones de clase, interdisciplinando diferentes áreas, diseñan proyectos con fines educativos.
- El desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la perfección del docente y la observación del investigador es muy bueno, presentando una leve diferencia entre ellos 8.78 y 8.93 respectivamente, dándonos un promedio de 8.86, grado que se presenta como muy bueno ya que supera el mínimo aceptable sin alcanzar la excelencia.
- Desempeño profesional del docente (conclusión global):

Después de las conclusiones emitidas anteriormente, se determina que el 8.38 del promedio de frecuencia (8.48), importancia (8.45) y conocimientos (8.20) del desempeño docente en el ámbito de gestión legal y 8.84 promedio de la planificación institucional y curricular es superior al mínimo aceptable, al igual que los ámbitos de gestión del aprendizaje entre la planificación y la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje es de 8.75 y del liderazgo y comunicación 8.74, debido a que los docentes han demostrado responsabilidad en su labor.

RECOMENDACIONES:

- El desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, Debido a que los resultados presentan un grado superior al mínimo aceptable, se recomienda potenciar en el docente la investigación, actualización sobre los marcos legales que rigen la educación.
- Desempeño profesional en el ámbito de la planificación, En este ámbito el grado de calificación según los resultados es aceptable, es decir superior al mínimo, por consiguiente se recomienda fortalecer las técnicas que usa los docentes para verificar los resultados, así como también realizar más evaluaciones prácticas en el aula y fuera de ella, diseñar y promover actividades que permitan con mayor facilidad la transferencia del conocimiento.
- Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador, debido a los resultados obtenidos de muy superior al mínimo aceptable en este ámbito, se recomienda potenciar el desarrollo de estrategias didácticas, así como también la asociación del currículo o planificación de clase con el entorno de tal forma que las experiencias previas de los estudiantes faciliten el aprendizaje.
- Debido a que en la gestión de liderazgo y comunicación, se presenta en un grado superior al mínimo aceptable, se recomienda que los docentes, autoridades y demás miembros de la comunidad del Centro Educativo Nacional técnico Pasaje, fortalezcan sus lazos de fraternidad y comunicación mediante la planificación, ejecución y evaluación de actividades que promuevan el buen vivir entre los miembros de la comunidad educativa.
- En cuanto al desempeño profesional general del docente se recomienda:
 - Actualización constante sobre las normativas que rigen el ámbito educativo, mediante grupos de trabajo en horas complementarias.
 - Participación activa en la creación, aplicación y evaluación de los estamentos legales de la institución donde laboran, mediante el análisis de los resultados obtenidos durante la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, para poder emitir juicios de valor que permitan potenciar o retroalimentar en el proceso

educativo y en la estructuración, aprobación y aplicación de los diferentes documentos legales institucionales.

- Actualización constante e investigaciones sobre lineamientos curriculares y estrategias de enseñanzas para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje, mediante las inscripciones en cursos de actualización profesional y a la revisión y difusión de las reformas legales dentro de la educación.
- Promover actividades de convivencias y talleres que permitan mejorar aún más la comunicación y liderazgo entre los miembros de la comunidad, mediante jornadas deportivas de integración, conferencias, tardes recreativas y otros.

BIBLIOGRAFÍA:

Alexandra Polo, William Trejo Bonilla... "Gestión Educativa". Instituto Superior de Formación Docente Salome Ureña. <http://es.slideshare.net/WilliamTrejo/caracteristicas-de-la-gestion-escolar-exposicion>

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

Aranda Aranda, Alcides *PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA EDUCATIVA Orientación Metodología*. Segunda Edición. Printed. Quito – Ecuador. 2007.

Carles Moreno (coord.), Montserrat Castelló, Mercè Clariana, Montserrat Palma, Maria L. Pérez "Estrategias de enseñanza y aprendizaje | Formación del profesorado y aplicación en la escuela" Editorial Graó. Barcelona 1999

Claudia Gramajo. "Fundamentación Teórica Para La Práctica Docente" de Caleta Olivia - Santa Cruz. Argentina <http://www.educacioninicial.com/ei/contenidos/00/1900/1902 .ASP>

Concepción Condori Huanca. "FACTORES MOTIVACIONALES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE ". UNIVERSIDAD TÉCNICA DE ORURO. 28 DE JULIO 2009. Recuperado en <http://tesis.dpicuto.edu.bo/>

DEFINICIONES DE POLÍTICAS EDUCATIVAS <http://es.slideshare.net/rober555/ definiciones-de-política-educativa>

Edgardo Ruiz Carrillo y Luis Benjamín Estrevel Rivera "La relación maestro-alumno en el contexto del aprendizaje" UNAM. México. Recuperado en <http://psicolatina.org/Seis/maestro.html>

EL PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN (2006 – 2015) recuperado en http://www.unicef.org/ecuador/nacionalidades_y_pueblos_indigenas_web_Parte3.pdf

Flores Velazco, Marco Hernán. *CREATIVIDAD Y EDUCACIÓN Técnicas para el desarrollo de capacidades creativas*. San Marcos. Lima. 2004. (páginas 109 – 111 / 182).

Fundamentos. Quito – Ecuador 2009. Recuperado en http://educacion.elcomercio.com/nv_images/secciones/educacion/revista205/P4.pdf

Garreta, Jordi. "La relación familia –a escuela" Lleida: Edicions de la Universitat de Lleida, 2007. – 136 p.; 24 cm. ISBN 978-84-8409-229-2. Recuperado en <http://www.fundacion->

sm.com/ArchivosColegios/fundacionSM/Archivos/2007%202008/publicaciones/La%20relacin%20familia_escuela.pdf

Las instituciones educativas, Cara y ceca. G. Frigerio, M. Poggi, y otras. Ed. Troquel. Bs.As. Argentina. 1992

León Sánchez, B. "LA RELACIÓN FAMILIA-ESCUELA Y SU REPERCUSIÓN EN LA AUTONOMÍA Y RESPONSABILIDAD DE LOS NIÑOS/AS". Universidad de Cantabria. XII CONGRESO INTERNACIONAL DE TEORÍA DE LA EDUCACIÓN. Barcelona 2011.

Picazo Villaseñor, Nancy Mtra. "LA ORGANIZACIÓN Y LA GESTIÓN EDUCATIVA Nociones Básicas". Recuperado en <http://es.slideshare.net/ozuani/la-organizacion-educativa-y-la-gestion2#>

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL, Segundo Suplemento. Función ejecutiva. Presidencia de la República del Ecuador. Quito 30 de marzo de 2011.

Mangisch, Gustavo Gerardo Dr. LA GESTIÓN EDUCATIVA Material teórico. Octubre 16, 2009. Organización del Convenio Andrés Bello Educacioninicial.com. Recuperado en <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/>

María Griselda López Rosales y José Bernal Amaral. "La motivación en el desempeño académico y las becas al desempeño académico". Recuperado en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1269/motivacion-desempeno-academico.html>

Ministerio de Educación de Ecuador. (2011). *Instrumentos para la evaluación docente*. Quito Sistema Nacional de Educación.

Ministerio de Educación del Ecuador. "ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE". Documento de Propuesta - febrero de 2011 Quito – Ecuador.

Ministerio de Educación, "¿Qué caracteriza a un docente de calidad en el sistema educativo ecuatoriano?" Información publicada en <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/>

Ministerio de Educación, "Estándares de calidad educativa, Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura" 2012, recuperado en file:///C:/Users/DEYSI/Desktop/TESIS%20DE%20JESSENIA%20MU%C3%91OZ/estandares_2012.pdf

Ministerio de Educación. *Colección: Aplicaciones didácticas para docentes*. "Guía para la buena práctica del docente en la educación General Básica de 2do. A 7mo grados. Quito – Ecuador. Agosto 2013.

Montandon, C. y Perrenoud, P. (1994). *Entre parents et enseignants; un dialogue impossible?*
Bern: Peter Lang

Morales Silva, Susana “*Liderazgo y Comunicación en la educación*”. Módulo II tema 7.
Septiembre 2013.

Obra coordinada por Consuelo Vélaz de Medrano y Denise Vailant. “*APRENDIZAJE Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE*” Edita EI – Fundación Santillana. 2009. Encontrado en http://www.oei.es/publicaciones/detalle_publicacion.php?id=2

Políticas del Plan Decenal 2006 – 2015.

Práctica docente a partir de un fundamento teórico. Publicado por Andrea Lanatti el 18 de junio de 2010 <http://residenciadocente2010.blogspot.com/2010/06/practica-docente-partir-de-un.html>

Roche, Ana Patricia. *Práctica Docente* Instituto Pio XII / ucalp. Recuperado en: <http://www.profrochepractica.ecaths.com/contenidos/>

Rodríguez Medrano, Hernán Dr. y Molina Granados, Sergio A. Mtro. “*Docentes. Desempeño profesional de docentes del siglo XXI*”. IIIEPE. Monterey N. L. México.

Técnicas de reuniones de trabajo. Ezequiel Ander-Egg. Ed. Humnaitas. Bs. As. Argentina. 1989.

Universidad Alberto Hurtado. Comunidad Educativa “*Importancia de una buena relación profesor – estudiante*” recuperado en <http://www.estudiareducacion.cl/la-importancia-de-una-buena-relacion-profesor-estudiante>.

PROPUESTA:

ÁMBITOS:	<input checked="" type="checkbox"/> LEGAL.
	<input type="checkbox"/> PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.
	<input type="checkbox"/> APRENDIZAJE.
	<input type="checkbox"/> LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.
PROBLEMA IDENTIFICADO:	
<p>Durante la investigación realizada, se ha determinado que el desempeño docente en los ámbitos de gestión legal, de planificación institucional y curricular, de gestión del aprendizaje y del liderazgo y comunicación es superior al mínimo aceptable, debido a que los docentes han demostrado responsabilidad en su labor, aunque según el análisis global la frecuencia más baja está en el nivel de conocimientos en el ámbito de gestión legal con un valor de 8.20 superior al mínimo aceptable, por tal razón se debe potenciar su desempeño en este nivel y ámbito mediante la actualización constante sobre las normativas que rigen el ámbito educativo, mediante grupos de trabajo en horas complementarias, mediante el análisis de los resultados obtenidos durante la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, para poder emitir juicios de valor que permitan potenciar o retroalimentar en el proceso educativo y en la estructuración, aprobación y aplicación de los diferentes documentos legales institucionales.</p>	
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:	
<p>“POR LA EXCELENCIA DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE, DEL CENTRO EDUCATIVO NACIONAL “TÉCNICO PASAJE”</p>	
OBJETIVO:	
<p>Actualizar conocimientos en el ámbito de gestión legal nivel de conocimiento, importancia y frecuencia, mediante capacitaciones y talleres durante el periodo 2014 – 2015 en el Centro Educativo Nacional “Técnico Pasaje”, para alcanzar la excelencia en el desempeño profesional docente en la frecuencia de aplicación del conocimiento, importancia y frecuencia en la ejecución del ámbito de gestión legal.</p>	

ÁMBITO DE GESTIÓN LEGAL			
NIVELES DE CONOCIMIENTO, FRECUENCIA E IMPORTANCIA			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS	INDICADOR DE EVALUACIÓN.
Capacitación sobre estamentos legales de instituciones educativas.	Socialización sobre legislación educativa (LOEI), funciones de docentes, estudiantes, representantes, autoridades y capítulos de la Constitución Ecuatoriana que se relacionen con el accionar educativo.	Constitución ecuatoriana. LOEI y marco legal del docente. PEI Código de convivencia. Plan de mejoramiento. POA.	Identifica los principales artículos legales que describen sus funciones como docentes, sus deberes y sus derechos dentro de su desempeño profesional. Describe y asocia cada estamento legal que forma parte de la institución como el PEI, POA Plan mejoras y Código de convivencia.
Taller 1: sobre la importancia de nuestra actitud y aptitud ante la gestión legal y su incidencia en la planificación institucional y curricular.	En grupos de trabajo por áreas disciplinarias, analizan y ejemplifican mediante experiencias vividas en su accionar docente sobre la importancia de ser parte de la elaboración, aprobación y	Constitución ecuatoriana. LOEI y marco legal del docente. PEI Código de convivencia. Pla de mejoramiento por áreas.	Analiza la importancia que presenta el trabajo colaborativo de cada área al integrar un solo cuerpo institucional con una sola visión y misión. Vincula mediante ejemplos vivenciales la importancia de su

ÁMBITO DE GESTIÓN LEGAL			
NIVELES DE CONOCIMIENTO, FRECUENCIA E IMPORTANCIA			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS	INDICADOR DE EVALUACIÓN.
	ejecución del PEI, POA, Plan mejoras y código de convivencia para el buen desempeño profesional y el logro de objetivos educativos vinculados con los estándares de educativo.	POA de cada área. Programas Curriculares Anuales y de bloques de sus asignaturas correspondientes. Planes de clase. Proyector, ordenadores. Marcadores y pizarra. Xerox copias, y otros.	desempeño en el logro de objetivos educativos enmarcados en los estándares educativos. Establecen un solo formato para planificaciones micros curriculares. Vinculan los objetivos del área a los objetivos estratégicos de la institución enunciados en el PEI.
BIBLIOGRAFÍA:			
<p>Ministerio de Educación, “Estándares de calidad educativa, Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura” 2012, recuperado en file:///C:/Users/DEYSI/Desktop/TESIS%20DE%20JESSENIA%20MU%C3%91OZ/estandares_2012.pdf</p> <p>Ministerio de Educación de Ecuador. (2011). <i>Instrumentos para la evaluación docente</i>. Quito Sistema Nacional de Educación.</p> <p>LOEI, Constitución Ecuatoriana 2008, Lineamiento Curriculares Nacionales, Marco Legal del docente, PEI, POA, PAA, Código de convivencia institucional y otros...</p> <p>Acuerdos ministeriales y decretos afines con la educación...</p>			

ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo ■

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

Anexo 3: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados



Anexo 4:
Instrumentos de
Investigación aplicada.