



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

Desempeño docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Estudio realizado en el Bachillerato de la “Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro” y “Unidad Educativa González Suárez” de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, en el año lectivo 2013 – 2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTORA: Mora Chiles, Johanna Germania

DIIRECTOR: Nieto Flores, Adolfo Antonio, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO AMBATO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Nieto Flores, Adolfo Antonio.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Estudio realizado en el Bachillerato de la “Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro” y “Unidad Educativa González Suárez” de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, en el año lectivo 2013 – 2014, realizado por Mora Chiles Johanna Germania, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 20 de julio 2014

.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Mora Chiles Johanna Germania declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Estudio realizado en el Bachillerato de la “Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro” y “Unidad Educativa González Suárez” de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, en el año lectivo 2013 – 2014, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo el Mgs. Adolfo Antonio Nieto Flores director del presente trabajo; 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”.

.....

Mora Chiles Johanna Germania

1002823910

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
RESUMEN.....	1
ABSTRAC.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	5
1.1. Desempeño docente.....	6
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	6
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	6
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación docente.....	7
1.1.2.2. Motivación.....	8
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	9
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	10
1.1.2.5. Organización institucional.....	11
1.1.2.6. Políticas educativas.....	12
1.1.3. Características del desempeño docente.....	13
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	15
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	15
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	16
1.1.4.3. Fundamentación de la práctica docente.....	18
1.2. Gestión educativa.....	19
1.2.1. Definiciones de la gestión educativa.....	19

1.2.2. Características de la gestión.	20
1.2.3. Tipos de gestión.	22
1.2.4. Ámbitos de gestión docente.	24
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.	24
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.	25
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.	26
1.2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación.	28
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.	29
1.3.1. Definiciones de estrategias.	29
1.3.2. Tipos de estrategias.	30
1.3.2.1. En la gestión legal.	30
1.3.2.2. En la gestión de planificación institucional y curricular.	31
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.	32
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.	34
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.	36
2.1. Diseño de investigación.	37
2.2. Contexto.	37
2.3. Participantes.	38
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.	38
2.4.1. Métodos.	39
2.4.2. Técnicas.	39
2.4.3. Instrumentos.	40
2.5. Recursos.	40
2.5.1. Talento Humano.	40
2.5.2. Institucionales.	41
2.5.3. Materiales.	41

2.5.4. Económicos	41
2.6. Procedimiento	41
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	43
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.	44
3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal. ...	44
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente	45
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente	47
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.	48
3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.	48
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.	50
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente	51
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión	53
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.	53
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	53
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza-aprendizaje.	54
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.	56
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.	57
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.	57
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. ...	59

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.	61
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.	63
3.3.2.5.	Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. INICIO.	64
3.3.2.6.	Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. DESARROLLO.	65
3.3.2.7.	Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. EVALUACIÓN.....	67
3.3.2.8.	Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISIÓN GLOBAL.	68
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.	70
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.	71
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.	72
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.....	74
3.3.2.13.	Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución proceso de enseñanza aprendizaje.....	75

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación	76
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.	76
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	78
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.	80
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	81
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	82
CONCLUSIONES	85
RECOMENDACIONES	87
BIBLIOGRAFÍA.....	88
PROPUESTA.....	94
ANEXOS	99
ANEXO 1: CARTA DE AUTORIZACIÓN DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO.....	100
ANEXO 2: CARTA DE ENTREGA RECEPCIÓN DEL INFORME DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	102
ANEXO 3: MODELO DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	104
ANEXO 4: FOTOGRAFÍAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Y ENCUESTADOS.....	108

RESUMEN

El desempeño docente es un tema que en la actualidad está siendo estudiado como política del Estado ecuatoriano y que a su vez exige a los maestros una continua actualización. Por esta razón la UTPL en coordinación con los estudiantes de la carrera en Ciencias de la Educación, ha planteado como trabajo de tesis de grado desarrollar el tema sobre “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en centros educativos del Ecuador”.

Este trabajo tiene como objetivo determinar el desempeño docente considerando los ámbitos de la gestión: legal, planificación institucional y curricular, aprendizaje, liderazgo y comunicación.

Se trabaja con una muestra de cinco docentes y estudiantes del Bachillerato de dos instituciones una particular la “Unidad Educativa González Suárez” y la otra fiscal la “Unidad Educativa General Eloy Alfaro Delgado”, de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.

Las técnicas de autoevaluación y observación, permiten una información concreta y real del desempeño profesional, su análisis respectivo, identificación de un ámbito problemático de la gestión docente y el planteamiento de una estrategia pedagógica como propuesta para ser aplicada en las instituciones investigadas.

PALABRAS CLAVES: desempeño, docente, educación, gestión, aprendizaje.

ABSTRAC

The teaching performance is a topic that currently is being studied as a policy of the Ecuadorian State and which in turn requires the teachers a continuous updating. For this reason the UTPL in coordination with the students in educational sciences, raised as thesis work develop the theme of "Teaching performance" in the process of teaching and learning in schools in the Ecuador. This work aims to determine the teaching performance considering the aspects of management: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication.

Working with a sample of five teachers and students from the Bachelor of two institutions a particular "Unit educational González Suárez" and another Prosecutor the "Unit Educational General Eloy Alfaro Delgado", of the city of Ambato, Tungurahua province.

Self-assessment and observation techniques allow a concrete and actual information of professional performance, their respective analysis, identification of a problematic field of teaching management and the approach of a pedagogical strategy as proposed to be applied in the investigated institutions.

Keywords: performance, teacher, education, management, learning.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación pretende subrayar la importancia que tiene el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en algunos centros educativos del Ecuador sean estos públicos o privados.

La palabra desempeño se define como el cumplimiento efectivo de los objetivos o tareas asignadas que realiza una persona inherente a un cargo, que tiene como finalidad un rendimiento satisfactorio.

Abdón Montenegro (2003), afirma que el desempeño docente “es el conjunto de acciones concretas que un educador realiza para llevar a cabo su función en el proceso de formación de los niños y jóvenes a su cargo”.

Esta investigación que es promocionada por la UTPL tiene como principal propósito determinar el Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en los maestros de diferentes unidades educativas a nivel del país. En donde, a través de la recopilación de datos, encuesta y observación, el desempeño docente se evidencia claramente en la calidad de la gestión que realiza el profesor en el aula, las cualidades específicas que lo definen como un persona íntegra que indican ciertas capacidades profesionales para el desempeño de su trabajo con calidad y eficiencia en los procesos de enseñanza aprendizaje.

Este trabajo presenta tres capítulos a continuación se describe brevemente cada uno de ellos.

En el capítulo I el Marco teórico presenta el desarrollo de tres grandes ejes: **El desempeño docente**, en la que el profesional a través de acciones concretas en el proceso enseñanza aprendizaje demuestra el desarrollo de competencias básicas y específicas que lo hacen idóneo en su labor. La **gestión educativa** considera cinco enfoques analíticos los cuales orientan y fortalecen los procesos de enseñanza aprendizaje, en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje y de la comunicación para su caracterización y análisis. Las **estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente** que son llevadas de una manera planificada, en un tiempo determinado para lograr un fin.

Capítulo II se destaca los métodos utilizados en esta investigación descriptivo, analítico – sintético, inductivo y el deductivo, estadístico, y el hermenéutico, en el Capítulo III se realiza el análisis y discusión de los resultados a través de tablas y gráficos, y en el último apartado se destacan las conclusiones, recomendaciones y propuesta de este trabajo.

Esta investigación ha generado en las instituciones apertura para demostrar en cierto sentido la importancia del arte de enseñar por parte del docente y de aprender por parte del estudiante tomándolo como un factor significativo, con la única finalidad de lograr un aprendizaje y rendimiento de calidad. Una vez que se logre armonizar estos dos aspectos en todas las instituciones educativas y sobre todo en los docentes, la educación mejorará y el beneficio no solo será para los maestros y alumnos sino que esto tendrá una excelente repercusión a nivel social.

Es así, que el objetivo de la investigación es recopilar información y determinar el desempeño docente de los profesionales en las Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, liderazgo y de la comunicación.

El resultado de este trabajo es beneficioso ya que por medio de él se hace tomar conciencia a maestros, estudiantes, padres de familia y a toda la comunidad sobre los deberes y derechos que tienen en este caso los docentes y alumnos en el proceso de enseñanza - aprendizaje de calidad.

Es importante destacar dos aspectos en el sistema de educación de nuestro país, por un lado, el Ministerio de Educación está impulsando cambios con el fin de promover a los maestros en ascensos de categoría, actualización y fortalecimiento en los procesos pedagógicos, didácticos y metodológicos, así como cursos de capacitación en gerencia y liderazgo educativo, entre otros.

Sin embargo, las exigencias para alcanzar estas metas planteadas no van de acuerdo con la realidad de algunos centros educativos y específicamente con los maestros, quienes por la situación de accesibilidad geográfica, económica y tiempo no están en capacidad de acatar satisfactoriamente las propuestas del gobierno.

Es por ello que esta investigación busca plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente. Considerando que para ser maestro es primordial tener vocación para impartir con humildad y calidad los conocimientos y experiencias que le hacen a la persona ser valiosa e importante para el servicio a los demás.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente.

En este primer contenido se va a destacar definiciones, características, desafíos y factores que influyen en el desempeño docente.

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

Montenegro (2003), afirma que el desempeño docente “es el conjunto de acciones concretas que un educador realiza para llevar a cabo su función en el proceso de formación de los niños y jóvenes a su cargo”. (pág.19).

Para Naranjo y Herrera (2006), “es una expresión concreta de los recursos que pone en juego el individuo cuando lleva a cabo una actividad, y enfatiza en el manejo que el sujeto debe hacer de lo que sabe”. (pág. 97).

El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Tiene como finalidad evaluar para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. (Ministerio de Educación del Ecuador. Estándares de calidad educativa, 2011).

El desempeño del docente se entiende por lo tanto como el cumplimiento de funciones, que está asociado a factores del propio docente, estudiante y entorno. Esto permite comprender que el objetivo principal del desempeño de los docentes es lograr en los estudiantes una formación de personas íntegras y capaces de ser competentes en el servicio a la sociedad, así como su propia realización.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

Es importante tomar en cuenta algunos factores que influyen en el desempeño docente como es la formación inicial y capacitación continua, la motivación, por parte del profesional para favorecer las relaciones con el estudiante, la escuela - familia, organización institucional y políticas educativas para que la educación sea un trabajo en equipo y de calidad.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación docente.

La formación inicial del profesorado es el período en que se realiza el aprendizaje de los conocimientos profesionales que van a servir de base para realizar la función docente, es decir se adquieren los esquemas conceptuales y se desarrollan las competencias prácticas necesarias para desempeñar la tarea educativa en un contexto concreto. (Ministerio de Educación Cultura y Deporte, 2000, pág.175).

Es un derecho y deber del profesorado y de los centros educativos, la formación inicial y permanente, como un componente de calidad y mejora continua de la enseñanza, con el fin de alcanzar la eficacia profesional. (Contreras, 2000).

En el art. 349 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), determina: “El estado garantizará al personal docente en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico, una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos”. (pág. 162).

Actualmente, las políticas gubernamentales imponen a toda persona formación profesional continua, cuanto más la exigencia de dicha necesidad de un aprendizaje permanente resulta indispensable para el profesorado.

Por esta razón, Torres (1995) aclara que, “por buena que sea su formación inicial, ésta solo puede ser entendida como el primer paso de una formación permanente”. (pág.115).

Por este motivo “avanzar en la profesionalidad como docente significa ir hacia una actividad con responsabilidad y autonomía, esto conlleva a una práctica reflexiva y exigente es decir revisar constantemente su desempeño, objetivos, evidencias y saberes”. (Universidad Nacional del Litoral, 2004, pág. 57).

La formación inicial docente asumida con conciencia y ética crea profesionales apasionados por la enseñanza, sin embargo, no es suficiente, es primordial la formación continua, y ésta FC no debe acentuarse únicamente en la actualización de conocimientos, sino que debe formar un razonamiento crítico capaz de hacer debates. Un profesional que se distinga por su calidad dentro del sistema educativo, y que además proporcione oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes.

1.1.2.2. Motivación.

Se entiende la motivación como la energía que activa, dirige y mantiene la conducta del ser humano hacia la consecución de una meta (Domenech & Fiallos , 2010).

Según Gento (1998), la motivación hace relación a las estrategias o mecanismos que se ponen en acción para promover la actuación de los sujetos a quienes afecta en una dirección determinada, o para causar la inhibición de un comportamiento. (pág.48).

Para Mora, C. (2007) citado por Navarrete (2009), la motivación es lo que induce a una persona a realizar alguna acción. En el caso de la enseñanza nos referimos a la estimulación de la voluntad de aprender. No debemos entender la motivación como “una técnica” o un “método de enseñanza” sino como “un factor” que siempre está presente en todo proceso de aprendizaje.

La motivación del docente es muy importante en el aprendizaje de sus alumnos, ya que, ella es un factor significativo para lograr un alto desempeño. En la medida en que el docente este motivado crecerá su auténtico empeño en alcanzar la realización de la misión institucional y de los estudiantes. (Adalpe, 2008, pág.63).

Por lo general, cuando se habla de motivación se suele platicar de condiciones personales, como si estar motivado dependiera exclusivamente de la persona, sin tener en cuenta que también depende de las condiciones del entorno y de las relaciones interpersonales que en este entorno se desarrollan.

Es fundamental que los centros educativos cuenten con profesores felices y motivados, sin embargo, según las nuevas disposiciones y exigencias que plantean las leyes de educación de nuestro país, hacen que los profesores se enfrenten a numerosos y nuevos problemas, incertidumbres, retos y reformas educativas; a pesar de todo esto vale la pena que los maestros fomenten en sus ambientes de trabajo una permanente motivación, condición necesaria para sentirse elogiados y no sólo criticados.

La motivación en los alumnos es propiciada por los profesores cuando muestran previamente expectativas elevadas (estimulación) sobre niveles de rendimiento de los alumnos, éstos a su vez se sienten impulsados a trabajar por la obtención de mejores resultados y, de hecho, los consiguen en comparación a situaciones en las que no es así.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

La relación del profesor con los alumnos y alumnas comienza con el primer día de clase, generando impresiones, las mismas, que determinaran el tipo de relación que va a existir entre ellos (profesor-alumno) o viceversa. (Moya, 2010).

La misma autora enfatiza que el profesor no debe fijarse en dichas expresiones y sentimientos, él esta para comprender, ayudar y respetar la individualidad personal que debe ser atendida como tal dentro de esa otra unidad que le engloba sin anularle, el grupo o clase.

La relación docente – estudiante entendida como un factor que incide en el desempeño académico, implica el deseo de saber y el gusto de aprender dentro del consentimiento de los sujetos involucrados. (Benavides & Guerrero, 2013).

Haciendo énfasis a las palabras de los autores el docente al momento de exponer su clase da apertura a los estudiantes de ser los protagonistas en el aprendizaje, sin obviar la intervención del docente para completar o aclarar conceptos que no han quedado totalmente claros más bien es apoyo que va acorde a las necesidades de los alumnos.

También Gómez (2004), considera importante educar en la libertad ya que ayuda al educando a que este decida por sí mismo. Esta ayuda es importantísima hoy, para contrarrestar la fuerza manipuladora de los medios de comunicación social. Para cumplir este punto, el educador debe mantener y propiciar un diálogo con los alumnos, siempre en la línea del respeto y la tolerancia. (pág. 57).

La interacción profesor – alumno es uno de los elementos que apoyan el proceso de enseñanza – aprendizaje, para un rendimiento escolar eficaz. (García & Muñoz, 2007).

En cuanto a esta definición el educador debe fomentar en los alumnos la capacidad de análisis de las distintas situaciones que se le presentan, de tal manera, que el estudiante logre mayor realización. El educador, así mismo, debe respetar en el educando la capacidad de realizar ciertas elecciones, así como el derecho a discrepar de las ideas de sus profesores e, inclusive, a participar de algún modo en el gobierno del centro educativo.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

La familia es el contexto inicialmente responsable del proceso educativo. Escuela y familia comparten la responsabilidad de educar a niños y adolescentes, pero esta responsabilidad pide roles y campos de intervención diferentes en la familia y en la escuela, es así que “la escuela enseña y la familia aplica”. (Comellas, 2009).

“Las escuelas no son externas a la sociedad, se encuentran insertas en el sistema social”. (Gómez, 2004). Por lo tanto, cuando la familia y escuela se reúnen, hay que compartir informaciones y criterios educativos así como maneras de llevarlos a la práctica por parte de todos. (Comellas, 2009).

Álvarez & Berástegui (2006), indican que la familia tiene una tarea a desarrollar y los padres han de ser los promotores de esa tarea, el crecimiento de los hijos. La educación es uno de los principales instrumentos que permiten que los hijos desarrollen sus capacidades y se realicen como personas y ciudadanos.

Constitución de la República del Ecuador (2008), Art. 26 dice: ...“Las personas, las familias y la sociedad tiene el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”.

Es importante subrayar que el trabajo que vincula la familia y la escuela permite que a futuro la comunidad y el país tengan excelentes profesionales que desarrollen su trabajo con ética y responsabilidad.

El docente es un profesional y tiene la mayor responsabilidad en la construcción de una buena relación entre familia - escuela (Nordahl et al 2005). Debe tener generalmente una actitud positiva en cuanto a los padres en general y considerarlos como un recurso para el alumnado.

La relación familia escuela es en mucho una materia de actitudes. Los docentes juegan un papel muy importante en el desarrollo de una buena educación (Chrispeels 1996) citado en (Jenesen, Joseng, & Lera, 2007).

La dualidad familia - escuela son elementos claves en la educación, si falta uno de ellos la educación queda inconclusa, ya que el aporte de estos factores son complementarios y ayudan a optimizar el desarrollo del estudiante. Actualmente la escuela es el medio que más aporta en

la formación del ser humano ya que ahí es donde pasa la mayor parte del tiempo pero eso no quiere decir que la familia pierde su rol sino más bien lo perfecciona.

1.1.2.5. Organización institucional.

La organización institucional es un conjunto sistematizado de normas y prescripciones, con entidad propia, de elementos que intervienen también en la acción didáctica, y que tienen en las finalidades de la institución escolar el núcleo direccional que los aglutina y los unifica en un objetivo común. (García H. V., 1986, pág.29).

Según Ruiz (2012), la organización institucional es creadora de un conocimiento científico sistemático y sistematizado entendido como el conjunto de (ideas, ideologías, creencias, valoraciones, proposiciones jurídicas y éticas) con capacidad para planificar y estructurar los diferentes recursos de la institución con el fin de mejorar la calidad de la institución a través de la intervención constante.

Azzerboni & Harf (2013), manifiestan que para mantener una excelente organización institucional es necesario tomar en cuenta una estructura organizacional adhocrática (que busca la adhesión de sus miembros). En ella se genera una cultura de desarrollo en la que sus integrantes generalmente tienen la capacidad para abordar los problemas nuevos con propuestas nuevas o creativas. Estos equipos que se forman aprovechan las cualidades y experiencias de cada uno de sus integrantes. (pág. 36).

En toda organización, la comunicación ocupa un espacio destacado, porque está formada por seres humanos y el ser humano como ser social se caracteriza por su capacidad comunicativa. Esta intercomunicación se realiza tanto dentro de los límites de la organización como entre ésta y su entorno, la importancia de la comunicación en las organizaciones es una visión universal. (Uría, 1998).

Los autores coinciden en que la organización de una institución debe plantearse normas y objetivos claros que definan e identifiquen la filosofía propia de la entidad. Por lo tanto, lo importante en una organización institucional es impulsar a los miembros que asuman el trabajo como una misión compartida y no como retos personales es decir, coordinando e interviniendo constantemente en dicho proceso, para llevar a cabo las acciones establecidas, con el fin de satisfacer las necesidades reales de los miembros tomando en cuenta los valores, principios y

finés comunes ya que son el ente esencial que les caracteriza y que hacen evidentes los objetivos planteados.

1.1.2.6. Políticas educativas.

Carda & Larrosa (2007), definen a la política educativa como un conjunto de fines, principios y directrices que orientan la acción educativa del estado, así como de las comunidades autónomas y municipios, de acuerdo con la política general de los gobiernos respectivos en el marco de la constitución. (pág. 53).

Al respecto dicen los autores, es preciso estar al tanto de las políticas que tiene el país, la institución donde se labora, ya que es una base fundamental conocer las directrices que estas establecen para la elaboración y distribución de conocimientos y la apropiación de los mismos por parte de los estudiantes.

Conviene, pues, contar en las instituciones educativas con una política general que proporcione la orientación y los valores de las mismas; las políticas deben originarse en la filosofía del proyecto educativo de la propia institución, en las decisiones tomadas para casos específicos a los altos niveles de la dirección y en las normas exteriores del entorno que afectan de manera casi "impositiva" ciertas actuaciones de la institución. (Arcos & Espinosa, 2008).

La política educativa tiene mayor influencia para mejorar la calidad de la educación que se expresa en la interacción entre profesores y alumnos en la clase y, más específicamente, las destrezas y conocimiento que los profesores llevan para esa interacción. Elmore & Burney (1997); Ferguson, R. (1991) citado en (Arcos & Espinosa, 2008).

Vegas & Ganimian (2013), realizan un estudio riguroso que evalúan el impacto de las políticas docentes sobre el aprendizaje de los alumnos, el eje motivador de esta revisión es el creciente interés de los gobiernos de los países tanto desarrollados como en desarrollo en las políticas educativas, que aumentan el rendimiento estudiantil por lo cual asocian las principales cuestiones que enfrentan los sistemas educativos para mejorar la eficacia de los docentes:

- Fijar expectativas claras para los docentes,
- Atraer a los mejores para la docencia,
- Preparar a los docentes con formación y experiencias útiles,

- Asignar a los docentes donde más se los necesita,
- Liderar a los docentes con buenos directores,
- Evaluar el aprendizaje y la enseñanza,
- Apoyar a los docentes para que mejoren la enseñanza,
- Motivar a los docentes en su empeño.

Las políticas educativas dentro de un marco institucional ocupan un lugar importante, ya que, se pone de manifiesto los objetivos, metas, visión, misión, filosofía propia, que da originalidad y validez a un centro educativo, es a partir de estos elementos que se proyecta lineamientos de disciplina que deben ser bien conocidos por todos los integrantes a fin de que exista democracia, buena imagen, conocimiento, superación y logro, con la finalidad específica de mejorar la calidad educativa.

1.1.3. Características del desempeño docente.

Gómez (2004), presenta una característica esencial del maestro en la pedagogía (Idente) “vivir su propio éxtasis”, es decir, liberarse de barreras y prejuicios, solo así puede ayudar al alumno a que practique su éxtasis, esto es ayudarlo a descubrir las capacidades que posee y a corregir las limitaciones. (pág. 249).

Isa y Caro (2013), presentan algunas de las características que se aspira para todo docente relacionadas con el conocimiento y los valores que él debe poseer y desarrollar en los alumnos, agregando una serie de competencias relacionadas con el modo de facilitar o lograr los aprendizajes deseados:

- Eficiencia en el manejo de métodos de enseñanza relacionados con los contenidos,
- Capacidad relacional para interactuar con los alumnos, padres, colegas y miembros de la comunidad,
- El dominio de técnicas relacionadas con los avances más modernos de las tecnologías de la información y la comunicación,
- Actualización permanente para dar un aprendizaje significativo,
- Perseverante en la investigación y reflexión acerca de sus prácticas.

El Ministerio de Educación (2011), dice: los estándares de desempeño docente establecen características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza aprendizaje de calidad:

- Proveer oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuir mediante su formación, a construir la sociedad que se aspira para el país.
- 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.
- Las prácticas pedagógicas debe tener más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

Fuentes (2013) muestra cuatro características que el docente debe tener frente a sus alumnos:

- Aprendizaje significativo,
- Preocupación por los estudiantes evitando actitudes paternalistas,
- Busca la igualdad entre sus estudiantes,
- Impulsa la investigación, elabora de proyectos.

De acuerdo a García & Vaillant (2013), las características de los docentes que producen el aprendizaje de sus alumnos son:

- Compromiso con el estudiantes y su aprendizaje,
- Conocimiento sobre las materias que enseñan y como enseñarlas,
- Responsable de la gestión y el monitoreo del aprendizaje estudiantil,
- Reflexiona sobre su prácticas y aprenden de la experiencia ,
- Integra las comunidades de aprendizaje,
- Tiene experiencia, entusiasmo, flexibilidad y perseverancia. (pág.74).

Definir las características del desempeño docente es complejo pues, cada docente lo hace de acuerdo a su preparación, motivación sin embargo, es primordial tomar en cuenta en todo docente es “la vocación” a la cual es llamado, ya que esta debe ser su primera motivación para el trabajo pedagógico eficiente. El amor a la profesión suscita una predisposición positiva por esta ocupación en cualquier momento. De esta manera la carrera pedagógica se hace significativa y le capacita para actuar con entusiasmo, justicia, realismo, a informar y formar a los estudiantes en conocimiento y en los valores que los hacen más personas.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

En el desempeño docente se conjuga algunos desafíos entre ellos el desarrollo profesional, la relación familia - escuela - comunidad, fundamentación teórica de la práctica docente, para lo cual el docente debe mantenerse actualizado y optimizar resultados.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

Castañeda y Adell (2011), definen al Desarrollo Profesional Docente como el intento de analizar y comprender cómo los docentes, en el ejercicio de su profesión, siguen aprendiendo, aprenden a aprender y transforman sus conocimientos en mejoras, con el objetivo de optimizar los resultados de aprendizajes de los estudiantes.

Ministerio de Educación del Ecuador (2012), en los Estándares de Calidad Educativa plantean esta dimensión que está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para su desarrollo profesional:

- Mantenerse actualizado a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber,
- Colaborar con todos miembros de la comunidad educativa,
- Reflexionar acerca de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes.

Becker (1964), Schultz (1963) y Mincer (1962) al hablar de atraer a los mejores a la docencia proponen que los empresarios deberían contratar a personas con más formación porque cuanto más educación haya recibido, mayor será la productividad dado que pueden entender y utilizar nueva información. (pág. 19) citado en (Vegas & Ganimian, 2013).

Desde esta perspectiva el desarrollo profesional debe entenderse como la formación continua y actualizada de maestros que son profesionales de la enseñanza, puesto que es un requisito básico para un desempeño laboral de calidad.

La publicación de la OCDE (2009), aborda la esencia del trabajo y la carrera de los docentes, al respecto dice: La formación profesional eficiente es continua incluye capacitación, práctica y retroalimentación; proporciona apoyo adecuado de tiempo y seguimiento.

Es así que el desarrollo profesional eficaz indica que los docentes necesitan ser agentes activos en el análisis de su propia práctica a la luz de las normas profesionales y el progreso de sus alumnos para un aprendizaje significativo.

Por lo tanto, el desarrollo profesional es una manera con la cual los docentes actualizan sus conocimientos pero también sus habilidades, aportando opiniones, sugerencias con la única finalidad de mejorar las necesidades en el aprendizaje de los estudiantes y de esta manera la educación trabajada en conjunto es más significativa y de calidad. Lo importante de este proceso profesional, constante y responsable es transmitir esta aptitud a nuevos aspirantes a la docencia siendo agentes vivos en la educación para atraer, formar y conservar docentes de calidad para el bienestar de la sociedad y el país.

1.1.4.2. *Relación familia escuela comunidad.*

Los padres solos no pueden educar a sus hijos, porque no pueden protegerlos de otras influencias muy poderosas. Los docentes solos no pueden educar a sus alumnos, por la misma razón. La sociedad tampoco puede educar a sus ciudadanos, sin la ayuda de los padres y del sistema educativo... Si se quiere educar bien a nuestra infancia, es decir, educarla para la sociedad civil, que retome el espíritu del viejo proverbio africano: "Para educar a un niño hace falta la tribu entera". Marina (2004, 8-9) citado en (Torío, 2004).

Hay una estrecha colaboración entre la escuela y la comunidad, con el propósito de estimular y orientar el desenvolvimiento de los niños. El docente nunca educa de manera directa sino indirectamente a través del medio circundante. (ECURED, 2013).

La escuela es el punto de encuentro entre la familia y la comunidad. La familia y la escuela comparten un objetivo común; la formación integral y armónica del niño a lo largo de los distintos períodos del desarrollo humano y del proceso educativo, estas dos agencias de socialización aportará los referentes que les permitan integrarse a la comunidad. (Fundación servir, 2013).

Si la responsabilidad inicial sobre la educación recae sobre los propios padres (como primeros educadores y responsables jurídicos), la incidencia de la familia sobre la formación de los individuos desempeña en todo momento un papel relevante. Consiguientemente, un planteamiento metodológico de calidad ha de contemplar una relación fluida y mutuamente

enriquecedora entre la familia y la institución educativa. Será preciso, por tanto, establecer mecanismos que faciliten un flujo de información centro educativo-familia, con el fin de llevar a cabo procesos educativos mejor fundamentados y será conveniente, además, facilitar una ponderada intervención directa de los padres en el propio tratamiento educativo y hasta en los procesos de enseñanza. (Gento, 1998).

Epstein (2001), citado en Bolívar (2006), basándose en la teoría de solapamiento entre esferas de influencia, identifica seis tipos de implicación de la escuela – familia- y comunidad que son importantes para el aprendizaje de los alumnos y para hacer más efectiva la relación entre escuela y familia:

- Ejercer como padres: ayudar a todas las familias a establecer un entorno en casa que apoye a los niños como alumnos y contribuya a las escuelas a comprender a las familias.
- Comunicación: diseñar y realizar formas efectivas de doble comunicación (familia – escuela) sobre las enseñanzas de la escuela y el progreso de los alumnos.
- Voluntariado: los padres son bienvenidos a la escuela para organizar ayuda y apoyo en el aula, el centro y las actividades de los alumnos.
- Aprendizaje en casa: proveer información, sugerencias y oportunidades a las familias acerca de cómo ayudar a sus hijos en casa en el trabajo escolar.
- Toma de decisiones: participación de los padres en los órganos de gobierno en la escuela.
- Colaborar con la comunidad: identificar e integrar recursos y servicios de la comunidad para apoyar a las escuelas, a los alumnos y a sus familias, así como de estos a la comunidad.

Nicolás (2012), respecto al tema dice que es importante tomar en cuenta a estos tres ámbitos: familia, escuela y comunidad, deben estar interrelacionados para conseguir una educación integral (personal, social, académica y moral) del niño, colaborando entre ellos para alcanzar el objetivo de toda sociedad: formar ciudadanos libres, críticos, autónomos, participantes en la sociedad y que aprendan a lo largo de su vida a través de todos los recursos, humanos y materiales tecnológicos, que estén a su disposición.

La relación entre familia, escuela y comunidad influye en el rendimiento de los estudiantes y en la eficacia de ayudar a los hijos a aprender, es decir, padres e hijos toman un sentido de

responsabilidad personal y a la vez compartida, porque al apoyar a los hijos en el aprendizaje no solo logran el éxito escolar sino crean un clima institucional favorable.

Una de las características participativas de la familia escuela comunidad en beneficio del institución y de la comunidad misma, presentan fortalezas en actividades como (siembra de árboles, limpieza, reparación de pupitres, etc.), este acercamiento definido en base del común acuerdo capacita para alcanzar los objetivos y metas comunes.

1.1.4.3. Fundamentación de la práctica docente.

Para Torres (1995), la práctica como principal espacio y herramienta de formación no son los cursos, seminarios y talleres, sino la propia práctica pedagógica, pues es en ella donde los maestros expresan y traducen sus conocimientos, valores y actitudes, y donde plasman sus fortalezas y debilidades. (pág. 116).

Lanatti (2010), hablar de práctica docente, 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.

La preparación para los profesores con un adecuado desempeño, según Vaillant (2010) necesitan algo más que meros 'sabe-res' o conocimientos, requieren capacidades que estén a la base de su tarea docente y que permitan procesos de transferencia, innovación, originalidad y respuesta a situaciones. El desarrollo de esas capacidades debería ser el pilar fundamental de la formación inicial de profesores de educación secundaria y debería referir a:

- Enseñanza: el profesor de educación secundaria sabrá cómo y será capaz de organizar el contenido en función del aprendizaje del estudiante;
- Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje: el profesor de educación secundaria sabrá cómo y podrá organizar un ambiente de aprendizaje propicio para el aprendizaje;

- Enseñanza para el aprendizaje: el profesor de educación secundaria sabrá cómo y podrá conducir las actividades de enseñanza;
- Profesionalismo docente: el profesor de educación. (pág. 294).

Considerando lo que dicen las autoras acerca de los lineamientos educativos, la importancia que tiene el educador en la práctica docente, y de renovar la educación de una manera específica, quiero fusionar aquello que dice Fernando Rielo (1991) “la educación tiene como fin el sumo bien, que el alumno se transforme en otro Cristo” citado en Gómez (2004); es en este momento cuando presenta el eje fundamental que todo docente debe poseer “la pedagogía del amor” en la que pone como modelo a Cristo pedagogo por excelencia al reconocer al educando como otro Cristo, aceptándolo tal y como es.

1.2. Gestión educativa

Es importante destacar algunas definiciones de la gestión educativa, sus características, los tipos y ámbitos que de elle se derivan.

1.2.1. Definiciones de la gestión educativa.

La gestión educativa es un nuevo paradigma en el cual los principios generales de la administración y la gestión se aplican al campo específico de la educación. Por tanto, la gestión educativa se enriquece con los desarrollos teórico-prácticos de estos campos del saber. Hoy se le considera una disciplina aplicada, un campo de acción cuyo objeto de estudio es la organización del trabajo en instituciones que cumplen una función educativa. (Correa, Álvarez, & Correa, 2009).

Es una herramienta de conducción eficiente para potenciar los ciclos de aprendizajes profundos en las organizaciones que buscan concretar transformaciones en épocas de cambios permanentes. (UNESCO, 2000).

Al respecto el mismo autor concibe la GE es vista como un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales. La gestión educativa puede entenderse como las acciones desarrolladas por los gestores que pilotan amplios espacios organizacionales.

Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático.

La gestión educativa es una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo, tanto las estructuras administrativas y pedagógicas, como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente. (Carrillo, 2013).

Esta, (GE) se desarrolla y se ejecuta mediante planes, programas y proyectos que optimizan recursos, que generan procesos participativos en beneficio de la comunidad, que interactúan con el medio, que aportan al desarrollo local y regional y que solucionan necesidades educativas en armonía con las necesidades básicas fundamentales del ser humano. (Correa, Álvarez, & Correa, 2009).

A partir de las definiciones de los autores se enfatiza que la gestión educativa es un proceso que integra e imprime el sentido a las acciones administrativas en el ámbito escolar, con la finalidad de mejorar las organizaciones, que tienen propuestas o proyectos de la comunidad educativa en todo su conjunto. Los mismos que permiten que los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos puedan desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces; y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional, armonizando su proyecto personal con un proyecto colectivo.

1.2.2. Características de la gestión.

Característica importante de la gestión educativa es que no se basa en uniformidades; sino más bien acentúa la interdependencia entre niveles del sistema educativo y en la práctica del liderazgo pedagógico como la posibilidad para motivar, acompañar y concertar en referencia a los procesos de cambio y transformación educativa que se requieren. (Correa, Álvarez, & Correa, 2009).

Según la Subsecretaría de Educación Básica, México (2010) muestra las características de la gestión educativa a las que se deben aspirar para mejorar la educación tenemos las siguientes:

Incluyente y participativa: Inclusión es una actitud que abarca escuchar, dialogar, participar, cooperar, preguntar, confiar, aceptar y acoger las necesidades de otros, pero también es un proceso inacabado y continuo; El desarrollo de una cultura incluyente en el ámbito educativo lleva implícita la participación activa de toda la comunidad educativa: jefes de sector, supervisores, asesores técnicos, personal directivo, docente, administrativo escolar, alumnos y padres de familia. La inclusión es posible, sólo si se reconoce la diversidad.

Reflexiva: Sugiere el espacio de reflexión en la acción; es decir, la revisión constante de la práctica profesional de quienes desarrollan funciones de supervisión, asesoría, dirección y docencia, para asegurar el alcance de los propósitos planteados, se analizan los resultados que se obtienen, a partir de la aplicación de un plan estratégico en las escuelas de la zona y de la forma en que se resuelven determinadas situaciones para hacer eficientes los procesos educativos de la supervisión y de la escuela. Una acción reflexiva implica tomar a la práctica como objeto de estudio.

Diálogo informado: Como mecanismo que posibilita la comunicación y el intercambio crítico y propositivo entre pares (coordinadores, supervisores, docentes, directores, asesores o integrantes del equipo de supervisión), para favorecer la expresión de ideas y opiniones para establecer acuerdos, definir objetivos, estrategias y metas para mejorar la comunicación e interacción entre los distintos actores educativos. Refiere a “saber de qué se habla y no sólo de suponer”, la comunicación inteligente se alimenta de información. Dialogar con los otros permite la exploración de sus ideas, así como el conocimiento de uno mismo. Este proceso, sin duda, contribuye a dejar atrás la imposición de opiniones para obtener acuerdos producto de la reflexión, el diálogo y la información, mejorando la respuesta del equipo de trabajo.

Relaciones horizontales: Es importante que la interacción entre los miembros del grupo de supervisores y asesores técnicos sea entre pares. Hoy conviene establecer relaciones horizontales de trabajo para el desarrollo de actividades que enriquezcan la dinámica grupal. Una relación horizontal favorece el clima para dialogar, aprender, expresar comentarios y propuestas, y para generar ambientes de confianza que permitan potenciar las capacidades individuales y colectivas. Es necesario superar la cultura de la jerarquía y de la verticalidad; su transformación establece estrecha relación con conceptos de colaboración, solidaridad y participación.

Trabajo colegiado y colaborativo: Una actitud de motivación y apertura que integra el potencial del equipo en el trabajo colectivo, a través de la cual, los supervisores y asesores

realizan análisis, evaluaciones, acuerdos, debates, negociaciones, discusiones intelectuales o académicas entre pares; asimismo, lo promueven en el interior de las escuelas como un recurso para establecer acuerdos y tomar decisiones con los directores y maestros. El trabajo colegiado implica un alto nivel de compromiso y responsabilidad de cada uno de los integrantes del equipo de supervisión y de los integrantes de la comunidad escolar en los diferentes momentos de participación.

Liderazgo compartido: La función directiva de los supervisores requiere una coordinación académica profesional y flexible con su equipo para guiar las actividades; es decir, la autoridad se ejerce como una forma de gobierno desde la perspectiva de un liderazgo compartido. Para lograrlo, es sustancial reconocer el potencial intelectual y práctico de cada integrante del equipo de trabajo, de la importancia de valorar sus aportaciones como relevantes en la toma de decisiones y para conducir la organización, al partir de principios y valores que destaquen la horizontalidad y corresponsabilidad en las relaciones que caracterizan a la nueva gestión institucional.

Fomenta la participación social: En los procesos de desarrollo social, entre ellos la educación, resulta esencial la participación de los padres de familia en los asuntos relacionados con el aprendizaje de sus hijos. En esta nueva gestión institucional, la participación social es indispensable; para que ocurra, es fundamental abrir espacios para la constitución de los Consejos Escolares de Participación Social (CEPS), instancia que puede conformarse con las Asociaciones de Padres de Familia, con las Autoridades locales y con las organizaciones de la sociedad civil, entre otros grupos. La supervisión orienta al colectivo escolar acerca de la integración formal, la organización de su estructura y su funcionamiento, de tal manera que acompañe a las escuelas en el diseño de estrategias para el logro de sus objetivos y de sus metas planificadas, así como, para generar redes de colaboración que apoyen y contribuyan a mejorar el servicio educativo.

1.2.3. Tipos de gestión.

Cassasus (2000) citado en (Correa, Álvarez, & Correa, 2009), clasifica siete tipos o modelos de la gestión así: Normativo, Prospectivo, Estratégico, Estratégico situacional, Calidad total, Reingeniería y Comunicacional.

Además, Correa, Álvarez, & Correa (2009), presentan cuatro tipos de gestión:

Gestión directiva definida como la misión orientadora, requiere de un liderazgo claro y compartido para:

- Dirigir al equipo humano en el diseño, implementación y apropiación del horizonte institucional: misión, visión, valores y principios institucionales.
- La formulación de metas, la articulación de programas y proyectos.
- La definición de una cultura organizacional que indica el logro de los objetivos institucionales.
- Lograr la apropiación del direccionamiento estratégico y el horizonte institucional por parte de la comunidad educativa.

Gestión académica - pedagógica visibiliza el logro del horizonte institucional mediante el diseño de currículos pertinentes, flexibles y dinámicos que aseguran la formación integral del ser humano en el ser, el estar, el hacer, el tener el convivir y el trascender expresados en planes de estudio contextualizados.

Gestión administrativa y financiera definida como misión de soporte o como misión de apoyo comprende el diseño, la planeación, la operalización y la flexibilidad de las estructuras organizativas, los sistemas y reglas y los presupuestos e inversiones que se requiere para responder a los propósitos del PEI, así como a los cambios internos y externos de la institución.

Gestión de convivencia y comunidad considerada como la visión vital de las organizaciones que lideran proceso educativos, ésta define, mantiene y hace seguimiento a la interacción existente entre los miembros de la comunidad educativa y de la institución en su conjunto con el medio social y productivo en el que se desenvuelve.

Según Bonilla (2012), la gestión educativa se la puede clasificar en: la gestión de investigación, la gestión administrativa y la gestión de calidad.

Carmen Gil, señala que la gestión educativa es especialmente relevante en la planeación y creación de programas (a distancia). Por ello la autora identifica tres grandes procesos interrelacionados: gestión de proyectos, del aprendizaje y administrativa. Citado en (García, Hernández, Santos, & Fabila, 2009).

1.2.4. Ámbitos de gestión docente.

La gestión docente se desglosa en ámbitos de la gestión legal, gestión del aprendizaje, gestión de planificación, gestión del liderazgo y la comunicación.

1.2.4.1. *Ámbito de la gestión legal.*

El Ministerio de Educación en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011), en el Art. 89. Estipula, el Código de Convivencia, que es un documento público construido por los actores que conforman la comunidad educativa. En este se deben detallar los principios, objetivos y políticas institucionales que regulen las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa; para ello, se deben definir métodos y procedimientos dirigidos a producir, en el marco de un proceso democrático, las acciones indispensables para lograr los fines propios de cada institución.

En cuanto a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el Art. 26 señala que: “toda persona tiene derecho a la educación”.

La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la educación elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica profesional habrá de ser generalizada. El acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función a los méritos respectivos.

La legislación educativa ecuatoriana tiene como marco de referencia la Constitución Política del Estado Ecuatoriano, que fija principios y fines generales en la que se inspira y orienta la educación, además establece las regulaciones básicas y determina las normas fundamentales que contribuyen a promover y coordinar el desarrollo integral de la educación. (Del Pozo, 2000).

En el Ecuador la educación además de estar regulada por la Constitución de la República (aprobada en 2008), cuenta con la Ley Orgánica de Educación Intercultural (que entró en vigencia el 31 de marzo de 2011), y el Reglamento a dicha Ley (que está vigente desde el 26 de julio de 2012).

El nuevo marco legal educativo establece que la educación es condición necesaria para la igualdad de oportunidades y para alcanzar la sociedad del Buen Vivir.

En tal sentido, se reconceptualiza la educación, que ya no puede ser un privilegio de unos cuantos, sino “un derecho de las personas a lo largo de su vida” y por lo tanto “un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y “un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal” (Art. 26 de la Constitución). De todo lo anterior se infiere que la educación debe responder “al interés público” y no debe estar “al servicio de intereses individuales y corporativos” (Art. 28 de la Constitución). (Ministerio de Educación del Ecuador. Marco legal Educativo, 2012).

En el Ecuador se están impulsando grandes cambios en el sistema educativo, es así, que ahora cuenta con un marco legal bien definido, el cumplimiento y conocimiento del mismo se traduce en un clima organizacional favorable para lograr los propósitos a corto, mediano y largo plazo; éste contribuirá a mejorar la calidad educativa de los principales actores del sistema que son los alumnos.

1.2.4.2. *Ámbito de la gestión del aprendizaje.*

“La educación tiene que adaptarse en todo momento a los cambios de la sociedad, sin por ello dejar de transmitir el saber adquirido, los principios y los frutos de la experiencia”. (Delors, 1996).

El mismo autor manifiesta que la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales, que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido los pilares del conocimiento:

- **Aprender a conocer:** es decir adquirir los instrumentos de la comprensión.
- **Aprender a hacer:** para poder influir sobre el propio entorno.
- **Aprender a vivir juntos:** para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas.
- **Aprender a ser:** un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores. Es esencial que cada niño, donde quiera que esté, pueda acceder de manera adecuada al razonamiento científico y convertirse para toda la vida en un «amigo de la ciencia».

Cortijo (2010), presenta las concepciones pedagógicas del nuevo Referente Curricular de la Educación General Básica del Ecuador las cuales requieren de una alta preparación por parte de los docentes en el orden científico, tecnológico y humanístico, con el fin de que puedan

diseñar y ejecutar un proceso educativo de alta calidad, donde esté vigente un sistema de estrategias de enseñanza y aprendizaje. En este marco, los educandos serán sujetos participativos, generadores de resultados productivos y significativos.

De acuerdo a la concepción de este autor y según (Edwards, 1991). En la práctica, la versión de *calidad* que se asigna en las políticas de educación es la que asocia calidad con *eficiencia* y con *rendimiento escolar* (“mejorar la calidad de la educación” fundamentalmente como "reducir el fracaso", "reducir la repetición", "corregir el flujo", “mejorar el rendimiento escolar”. Citado en (Torres, 2000, pág.18).

Torres (2000) menciona que “Los docentes son los protagonistas del cambio educativo”.

Es de esta perspectiva, la gestión del aprendizaje como parte de la educación de calidad se expone a reformas educativas, innovadoras, requiere cambios profundos e integrales tomando en cuenta las necesidades de los educandos. Un auténtico sistema educativo tiene como centro el aprendizaje ya que es el motor que el docente utiliza para despertar el interés en los estudiantes por aprender nuevos conocimientos y de esta manera desarrollar las capacidades que poseen mejorando el rendimiento escolar es decir, le llevan a comprender, razonar, pensar, reflexionar, dudar, relacionar lo aprendido con la vida diaria, identificar y resolver problemas. Hoy en día el aprendizaje significativo en los alumnos tiene mayores problemas, hogares desintegrados, migración, Bullying entre otros afectan la recepción de los nuevos conocimientos. Los maestros pueden estar utilizando estrategias que no inciden en el alumno, es por ello, que el facilitador debe conocer muy bien la realidad (una visión holística) de sus estudiantes para dinamizar de mejor manera la enseñanza- aprendizaje. La gestión del aprendizaje es lo que se requiere para lograr estos propósitos.

1.2.4.3. *Ámbito de la gestión de planificación.*

El plan de desarrollo institucional debe ser construido y desarrollado con la participación de todos los miembros de la organización si se quiere lograr lo previsto en él.

El Proyecto Educativo Institucional de un establecimiento educativo es el documento público de planificación estratégica institucional en el que constan acciones estratégicas a mediano y largo

plazo, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes estudiantiles y una vinculación propositiva con el entorno escolar. (Ministerio de Educación Ecuador, LOEI, 2011).

De este modo “la planificación permite organizar y conducir los procesos de aprendizaje necesarios para la consecución de los objetivos educativos.” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010).

El referente del Ministerio de Educación es de carácter macro-curricular y meso-curricular; es decir, expresa las proyecciones generales de cómo conducir el accionar educativo y las directrices de cómo trabajar en las cuatro áreas esenciales de estudio: lengua y literatura, matemática, estudios sociales y ciencias naturales. Por lo tanto, es el docente el encargado de planificar y ejecutar la proyección micro-curricular en cada año de estudio hasta llegar al sistema de clase y tareas de aprendizaje.

Dentro del proceso de planificación micro-curricular, los docentes deberán considerar, entre otras proyecciones las siguientes:

- Articular para cada bloque curricular los objetivos educativos, las destrezas con criterios de desempeño a desarrollar y los indicadores esenciales de evaluación (indicadores de resultados).
- Definir una estrategia de aprendizaje que incluya diversas actividades con variados niveles de complejidad, a fin de promover en los alumnos un pensamiento y modo de actuar lógico, crítico y creativo.
- Diseñar clases y materiales didácticos.
- Diseñar cada una de las tareas de aprendizaje con variados procesos de trabajo y niveles de complejidad. (Cortijo, 2010).

Además es significativo considerar que los recursos a utilizar se detallen; no es suficiente con incluir generalidades como “lecturas”, sino que es preciso identificar el texto y su bibliografía. (AFCEGB, 2010).

Es importante subrayar que el Ministerio de Educación del Ecuador, en la malla curricular ya contempla planificaciones para cada uno de los niveles y materias, es por lo tanto, responsabilidad del maestro saber adaptar este tipo de planificaciones a sus clases y de acuerdo al lugar donde imparte su enseñanza.

1.2.4.4. *Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación.*

Aguilera (2004), En el ámbito educativo el liderazgo escolar ha ido adquiriendo cada vez mayor relevancia en relación los buenos resultados de las escuelas. El liderazgo se relaciona con la capacidad de inspirar y guiar a personas o grupos, despertando entusiasmo en la consecución de una visión y misión compartidas, orientando el desempeño y guiando con el ejemplo. (pág. 44).

El mismo autor Aguilera (2004), menciona que el profesor, en el ámbito de su actuación en el aula, ha de actuar también como un auténtico líder promotor de la actividad formativa en sus alumnos. “Liderar es ir más lejos, es sustentar una dinámica más rica y creadora con la organización y con el grupo. Es implicar, crear colaboración, buscar la satisfacción de los miembros, innovar y mejorar continuamente”. (Delgado, 2004).

Tomando en cuenta lo anterior los líderes escolares necesitan dominar nuevas formas de pedagogía de modo que puedan supervisar y evaluar la práctica de sus maestros. En este sentido el liderazgo escolar va a influir en los resultados de los alumnos al crear un ambiente adecuado con la finalidad de que los maestros mejoren la práctica en la clase y el aprendizaje de los estudiantes. (OCDE. Pont, Nusche, & Moorman, 2008).

Gento, Palomares, García, & González (2012), al hablar del liderazgo educativo y su impacto en la calidad de las Instituciones Educativas, hacen hincapié en la amplia necesidad de la educación de calidad en la actualidad con el fin de relacionar la calidad de las instituciones, con el ejercicio práctico del liderazgo pedagógico, y; El liderazgo trata justamente de eso, de cómo lograr que una comunidad humana, una escuela, una empresa, una comuna o municipio, una nación, entregue sus mayores esfuerzos, no por coerción sino por convicción propia. Lograr eso requiere motivación y la motivación es asunto de liderazgo. (UNESCO. Rojas & Gaspar, 2006).

En nuestro país se viene proponiendo un modelo de calidad total para los centros educativos, el liderazgo educativo juega un papel esencial como predictor de calidad. El liderazgo tiene que ser ejercido por el director y el equipo directivo en su ámbito de responsabilidad; pero también son líderes los coordinadores de equipos y los profesores en su aula. Para que esto llegue a definirse son primordiales las vías de comunicación que son un referente fundamental en los centros educativos. Es preciso que la comunicación sea eficaz en sentido horizontal y vertical.

La comunicación significa compartir y trabajar en equipo. Sin comunicación no hay participación, no hay implicación. Un aspecto esencial de la comunicación es la forma en que ésta se produzca.

1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente

Para mejorar los procesos de la gestión docente y garantizar un aprendizaje es importante partir de la definición de estrategias y conocer los algunos tipos de estrategias.

1.3.1. Definiciones de estrategias.

Carrasco (2004), define a la estrategia como la habilidad o destreza para hacer algo, o también modo de actuar que facilita el aprendizaje. (pág. 29).

Para Tobón (2006) citado en Naranjo & Herrera (2006), “es un conjunto de pasos para cumplir unos determinados objetivos, que tienen como base el análisis de las certidumbres y de las incertidumbres de los escenarios donde se aspira a ejecutarla”. (pág. 100).

En esencia una estrategia es una representación cognoscitiva de secuencias de acciones complejas ligadas a la noción del plan. Es una manera global de decidir tipos de acciones diferentes que serán aplicadas a lo largo del curso de una actividad; son flexibles porque operan en diversos niveles al mismo tiempo, son sensibles al contexto y son susceptibles al cambio. (González, Castañeda, & Maytoarena, 2006, pág. 16).

Las estrategias pretenden además dar respuesta a tres cuestiones básicas: qué: que se pretende conseguir, cómo: cuáles serán los medios o acciones que permitirán alcanzar la meta y cuando: en qué momento se llevará a cabo las acciones y el período que supondrá realizarlas. (Gross, 2008).

Con respecto al tema es importante subrayar que los docentes deben estar debidamente preparados mediante una formación continua en los diferentes tipos de estrategias según sus asignaturas, pues, a través de ellas los alumnos captan con mayor dinamismo los nuevos conocimientos, aunque en ocasiones no es suficiente el saber, sino también la apertura y capacidad de suscitar en los alumnos un aprendizaje significativo.

Es importante además considerar que una de las estrategias en una entidad educativa es la evaluación del desempeño docente ya que esta permite promover acciones didáctico - pedagógicas que favorezcan la producción académica, en los procesos de aprendizaje de los estudiantes y sobre todo en el mejoramiento de la formación inicial, así como en su desarrollo profesional de calidad.

Cuando un docente aplica las diversas estrategias en la enseñanza que imparte está garantizando el aprendizaje del estudiante, está logrando el objetivo de enseñarle aprender a aprender y por ende a fomentar su independencia es decir a ser responsable directo de su educación.

1.3.2. Tipos de estrategias.

Los tipos de estrategias se encuentran establecidos en la gestión legal, gestión de la planificación institucional y curricular, gestión del aprendizaje, gestión del liderazgo y la comunicación.

1.3.2.1. *En la gestión legal.*

Ministerio de Educación del Ecuador (2010), tras la consulta popular en noviembre del 2006, se aprobó el Plan Decenal de Educación 2006-2015, y en una de sus políticas está el mejoramiento de la calidad de la educación. En observancia y cumplimiento de esta política, se han realizado diversas actualizaciones estratégicas, entre ellas está la “Actualización y Fortalecimiento de Currículos de la Educación General Básica y el Bachillerato y la elaboración de un currículo de educación inicial, y con ello se ha elaborado nuevos textos escolares y guías para docentes. (pág. 8).

El Nuevo Modelo de Gestión Educativa (NMGE) es un proyecto que inició su gestión en enero de 2010, y plantea la reestructuración del Ministerio de Educación para garantizar y asegurar el cumplimiento del derecho a la educación. Es decir, busca influir de manera directa sobre el acceso universal y con equidad a una educación de calidad y calidez, lo que implica ejecutar procesos de desconcentración desde la Planta Central hacia las zonas, distritos y circuitos, para

fortalecer los servicios educativos y aproximarlos hacia la ciudadanía, atendiendo las realidades locales y culturales. (Ministerio de Educación, 2012) citado en (Illescas, 2013).

Consciente de las realidades de la educación actual, la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI (UNESCO), hizo particular hincapié en la necesidad de disponer de medios cualitativos y cuantitativos de enseñanza, tradicionales (como los libros) o nuevos (como las tecnologías de la información), que conviene utilizar con discernimiento y promoviendo la participación activa de los alumnos. Por su parte, los docentes deben trabajar en equipo, sobre todo en el nivel de enseñanza secundaria, principalmente para contribuir a la indispensable flexibilidad de los programas de estudio. Ello evitará muchos fracasos, pondrá de manifiesto algunas cualidades naturales de los alumnos y, por consiguiente, facilitará una mejor orientación de los estudios y la trayectoria de cada uno, según el principio de una educación impartida a lo largo de toda la vida. (Delors, 1996).

1.3.2.2. En la gestión de planificación institucional y curricular.

Para el Ministerio de Educación del Ecuador (2012), El buen vivir es un principio constitucional basado en el *sumak kawsay*, presente en la educación ecuatoriana como principio rector del sistema educativo, y también como hilo conductor de los ejes transversales que forman parte de la formación en valores, para construir una sociedad inspirada en principios como: democrática, equitativa, inclusiva, pacífica, promotora de la interculturalidad, tolerante con la diversidad y respetuosa de la naturaleza.

(Ministerio de Educación del Ecuador. Estándares de calidad educativa, 2012) Presenta una dimensión compuesta 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,
3. Comprender, implementar y gestionar el currículo nacional. (pág. 14).

Muñoz (2005) cita a Timbergen al respecto dice: La planificación es un “proceso que pretende racionalizar y regular parcial o totalmente la organización del esfuerzo de una sociedad por lograr sus objetivos de desarrollo económico y social”. (p.14) citado en (SENPLADES, 2005).

Según CEPAL (2010), La planificación es un curso intencionado de acción, que pretende arribar a un “orden democrático en el que la orientación del desarrollo plasme la voluntad de la mayoría y haga posible la concurrencia de todos los actores también responde al valor de la igualdad”. (pág. 6-8) citado en (SENPLADES, 2005).

Para la SENPLADES (2005), el PEI es un proceso de reflexión y acción estratégica de la comunidad educativa, un instrumento de gestión centrado en el estudiante, una memoria que explicita y orienta las decisiones.

De acuerdo al Art. 88 Reglamento LOEI (2011), El Plan Educativo Institucional es un Documento público de planificación estratégica institucional en el que constan acciones estratégicas a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes y una vinculación propositiva con el entorno escolar. Citado en (SENPLADES, 2005, pág. 8).

El gobierno Ecuatoriano a través del Ministerio de Educación en sus varios enfoques ha dispuesto elementos importantes para mejorar los procesos de la gestión docente y en consecuencia el futuro de los ecuatorianos. Es así que las exigencias son cada vez más fuertes para lograr altos niveles de calidad sobre todo al realizar el PEI ya que esta planificación permite concretar el currículo institucional con propuestas susceptibles de ser llevadas a cabo, porque ante las actividades planteadas el profesor es el responsable último de la acción educativa ante los alumnos.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

La autora Uría (1998), afirma que sin las estrategias no se podría llevar a cabo la función docente. Las estrategias de aprendizaje se centran en que se podría denominar “aprender a aprender”, lo que aquí se pretende es “enseñar a aprender”, aunque en ambos casos sea el aprendizaje la meta última a la que se pretende llegar. (pág.14).

Al respecto la autora considera importante que el docente fundamente sus estrategias de aprendizaje de una manera consciente de acuerdo a la filosofía, proyecto educativo y en los documentos de planificación general de la institución y también de las circunstancias personales y ambientales existentes de esta manera, no solo se alcanzará éxito en la marcha de la organización sino también en el proceso que se siga en las aulas.

La Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica (2010), del Ministerio de Educación de Ecuador, se sustenta en una pedagogía crítica en la que ubica al estudiante como el protagonista principal del proceso educativo. Es por eso que este documento tiene como proyecto promover la condición humana y preparar para la comprensión, para lo cual el accionar educativo se orienta a la formación de ciudadanas y ciudadanos que practiquen valores que les permitan interactuar con la sociedad expresando respeto, responsabilidad, honestidad y solidaridad, dentro de los principios del Buen vivir. (pág.10).

Para Lasso (2010), el aprendizaje es un proceso que implica el desarrollo de cuatro pasos didácticos; en cada uno de ellos los maestros pueden desarrollar varios tipos de actividades:

El ciclo del aprendizaje en el aula:

- Experiencia: Activar los conocimientos previos de los estudiantes; lo que ya se conoce del tema y lo que se quisiera conocer.
- Reflexión: Relacionar lo que los alumnos saben con el nuevo conocimiento; presentación del contenido.
- Conceptualización: Revisar la información y utilizarla para seleccionar los atributos de un concepto; construcción de conceptos.
- Aplicación: Utilizar el conocimiento en una nueva situación; refuerzo y aplicación. (pág. 9-11).

Las estrategias de aprendizaje se entienden como un conjunto interrelacionado de funciones y recursos, capaces de generar esquemas de acción que hacen posible que el alumno se enfrente de una manera más eficaz a situaciones generales y específicas de su aprendizaje; que le permiten incorporar y organizar selectivamente la información para solucionar problemas de diverso orden. El alumno, al dominar estas estrategias, organiza y dirige su propio proceso de aprendizaje. (González, 2003, pág.3).

El Ministerio de Educación del Ecuador en el nuevo Marco legal Educativo (2012), establece que los docentes públicos, como profesionales de la educación, deben desarrollar estrategias para ayudar a todos sus estudiantes a lograr los aprendizajes esperados, y por lo tanto, como parte de su jornada laboral, deben cumplir con actividades tales como diseñar materiales pedagógicos, conducir investigaciones relacionadas a su labor, atender a los representantes legales de los estudiantes y realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten.

Si un maestro desea que sus alumnos adquieran con mayor premura y consistencia los nuevos conocimientos debe utilizar estrategias de aprendizaje claras y oportunas para cada una de sus ponencias en el aula, pues ellas, le permiten al estudiante enfrentarse de una manera más eficaz a situaciones generales o específicas como dice uno de los autores anteriormente mencionado.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

Se puede entender al liderazgo como un conjunto de prácticas intencionadamente pedagógicas e innovadoras; que buscan facilitar, animar, orientar y regular procesos complejos de delegación, negociación, cooperación y formación de los actores educativos.

El liderazgo dinamiza las organizaciones educativas para recuperar el sentido y la misión pedagógica desarrollada a partir de objetivos tendientes a lograr aprendizajes potentes y significativos para todos los estudiantes. (Subsecretaría de Educación Básica, 2010).

Para Bonilla (2012), El Liderazgo Educativo es el dominio que debe tener primordialmente un docente en su sitio de trabajo, demostrando competencia profesional, teniendo como objetivo el mejoramiento continuo de la educación por medio de una retroalimentación. Sin embargo, un buen liderazgo debe estar basado en una excelente vía de comunicación, pero hay que tomar en cuenta que unos de los problemas en la comunicación en el proceso de enseñanza – aprendizaje, es la existencia de ciertos filtros que pueden alterar o eliminar el mismo proceso, depreciando el contenido de lo que se quiere comunicar.

En cambio Garay (2010), dice que, el liderazgo es un proceso social que implica una relación con otros, una interacción entre las partes, en definitiva una comunicación bilateral. A través de este proceso, el líder persigue afectar y/o modificar, intencionalmente, los pensamientos y conductas de sus colaboradores, mediante la persuasión.

Para D'Souza (1997), la comunicación eficiente ocupa el centro de toda la actividad de liderazgo. Los líderes están seguros que pueden alcanzar los objetivos con facilidad si cuentan con la cooperación de las personas con quienes trabajan. (p.142).

El liderazgo es fundamental para un buen desarrollo y la cohesión dentro del equipo, este supone promover la eficacia de los miembros con los que se trabaja. El líder debe saber que la comunicación, la confianza, la escucha, el delegar responsabilidades y supervisarlas son

aspectos que ayudan a que los objetivos trazados por su institución obtengan los mejores resultados. Además, deberá lograr mantener la pasión por lo que se hace, de lo contrario, no se es líder. Un buen líder sabe cuándo escuchar y cuándo apartarse, y así puede trabajar eficazmente con cualquiera en cualquier circunstancia.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación.

La investigación que se propone es de tipo cuantitativo porque se hace una aproximación sistemática a la realidad, exploratorio se investiga por primera vez y descriptivo, ya que facilitará explicar y caracterizar la realidad del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

- **Transversal:** investigaciones que recopila datos en un momento único, la cual ayuda a describir un resultado particular y determinado en un tiempo.
- **Exploratorio:** Se trata de una exploración inicial en un momento específico, y a través de experiencias, familiarizarse con espacios, personas relativamente desconocidas, dando la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular.
- **Descriptivo:** Se podrán indagar los niveles de una o más variables en una población dada. Con la finalidad de recolectar datos de manera más exacta, a través de las actividades planificadas.

2.2. Contexto.

La Unidad Educativa González Suárez es una Institución Católica particular regentada por los Padres Josefinos de Murialdo; inició como escuela en el año de 1919 y como Unidad Educativa en 1996. Es una Institución sin fines de lucro, enfocada a una formación integral y humanística de calidad, con principios cristianos, pedagógicos y éticos que responden a los cambios sociales, con mentalidad crítica y sentido cristiano, inspirada en la pedagogía de San Leonardo Murialdo "EDUCAR EL CORAZÓN CON EL CORAZÓN".

Cuenta con todos los niveles: preparatoria, educación básica y bachillerato, de tipo matutina, es una institución educativa que considera de suma importancia la inclusión de niños, niñas y adolescentes con capacidades especiales.

Se encuentra ubicada en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, zona urbana Av. Quis - Quis y Pichincha alta. Cuenta con 1411 estudiantes, 455 mujeres y 956 hombres y 67 docentes.

Tiene una amplia infraestructura así como espacios propicios para la recreación de los estudiantes.

La Unidad Educativa General Eloy Alfaro Delgado, es un establecimiento fiscal laico mixto, creado el 8 de octubre del 2012 como resultado de la fusión entre la escuela 5 de Junio con el Colegio Fausto Enrique Molina Molina, se encuentra ubicada en la parroquia la Matriz (Cda. España) calle Cádiz y Vigo zona urbana del cantón Ambato, provincia de Tungurahua, los niveles de educación que presta la institución son inicial, básica elemental, básica superior y bachillerato, de tipo matutino y vespertino. Esta institución está formada por 1378 estudiantes y 49 docentes.

Estas dos instituciones trabajan basándose en la ley de educación, reglamento general y el estatuto interno elaborado por las autoridades del colegio y aprobado por las autoridades educativas vigentes.

2.3. Participantes

Para este trabajo de investigación se contó con la participación de cinco profesionales dos mujeres quienes pertenecen al centro educativo público y tres hombres que forman parte de una institución privada del sector urbano.

La edad de los docentes va desde los 30 años siendo el menor de ellos, tomando en cuenta que los demás tienen 35, 36, 52 y el de mayor edad es de 54 años, con respecto a la experiencia laboral en la docencia se considera a los profesionales desde 5 años 10, 12, 20, y un profesional que trabaja 24 años dedicados al conocimiento científico, humano y espiritual de los estudiantes.

De los docentes investigados tres poseen título de docencia de cuarto nivel, uno de tercer nivel y otro es bachiller. Cuatro de ellos trabajan por contrato y uno tiene nombramiento. Se desenvuelven en el nivel de básica y bachillerato con la modalidad de enseñanza presencial.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1. Métodos

- El método descriptivo aplicado en el contexto datos y características de la población utilizado en el contexto en la investigación ha permitido tener un conocimiento y la información necesaria de manera detallada a través de una observación directa de la realidad que el docente emplea en el aula en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- El método estadístico por medio del cual ha facilitado la organización de la información alcanzada al aplicar los instrumentos de investigación, agilizando procesos de validez y confiabilidad de los resultados.
- El método hermenéutico ha servido para la realización de una forma comprensiva la recolección e interpretación bibliográfica y de esta manera elaborar el marco teórico.
- El método analítico – sintético utilizado en el sustento teórico al realizar un estudio integral, mediante el cual se relacionan varios elementos dispersos en una nueva totalidad, es decir la reconstrucción del tema investigado.
- El método inductivo – deductivo utilizado en el análisis y resultados, encontrando principios desconocidos, a partir de los conocidos.

2.4.2. Técnicas

- La investigación bibliográfica es una de las técnicas utilizadas en el trabajo de investigación la cual facilita la recolección y análisis de información teórica y empírica a través de lectura, mapas conceptuales y organizadores gráficos a más de resúmenes, lo que favorece la comprensión y fundamentación del tema de manera adecuada para fundamentar el marco teórico.
- Por otro lado, la técnica de investigación de campo permite la recolección y análisis de datos a través de la observación y la encuesta realizada a cada maestro, con el fin de construir el diagnóstico sobre el docente en el proceso didáctico.

2.4.3. Instrumentos

Los instrumentos que utilizados en este trabajo investigativo son:

- El cuestionario de autoevaluación, elaborado por el equipo de investigación UTPL, fundamentado en los criterios de los estándares de desempeño docente propuestos por el Ministerio de Educación (2011). Se aplicó con el fin de identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje, y de liderazgo y comunicación, con el propósito de reflexionar sobre su nivel de gestión docente y mejorar su práctica.

Este cuestionario se encuentra dividido en dos partes: el primero se relaciona con datos de identificación del docente e institución. Y el segundo corresponde a la autoevaluación del desempeño del docente conformada por cuatro ámbitos de los cuales son evaluados de acuerdo a la frecuencia que es el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente, la importancia es la prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión y el nivel de conocimiento muestra el saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de la gestión.

- El registro de observación tiene como objetivo identificar la gestión del aprendizaje, liderazgo y comunicación que realiza el docente en el proceso didáctico y pedagógico dentro del aula con el fin de mejorar la práctica educativa, éstos se evalúan a través de la frecuencia es decir el cumplimiento de la actividad y el nivel del desarrollo.

2.5. Recursos

Los recursos para realizar el trabajo fueron:

2.5.1. Talento Humano

Para este trabajo de investigación se contó con la colaboración del equipo de investigación de la UTPL, el tutor, la investigadora, la cooperación y ayuda desinteresada de las autoridades de las dos Instituciones la “Unidad Educativa González Suárez” y la “Unidad Educativa General Eloy Alfaro Delgado”, cinco docentes investigados, el personal docente, incluso el personal administrativo que facilitaron documentos de información institucional.

2.5.2. Institucionales

Esta investigación se realizó con la ayuda proporcionada por la UTPL, la apertura de la “Unidad Educativa González Suárez” y la “Unidad Educativa General Eloy Alfaro Delgado” ,que permitieron aplicar los cuestionarios y observaciones.

2.5.3. Materiales

- Internet, libros, revistas, periódicos.
- Guía facilitada por la UTPL.
- Computadora, hojas, copias, impresora, cámara fotográfica, anillados, Cds, USB.

2.5.4. Económicos

La Congregación de las Hermanas Doroteas apoyó económicamente para realizar este trabajo investigativo.

DESCRIPCIÓN DE GASTOS	VALOR
Sustentación	220,00
pasajes	20,00
anillados	6,00
impresiones	60,00
Cds	3,00
Internet	50,00
GASTO TOTAL	359,00

2.6. Procedimiento

La Investigación se inicia con la entrega del material y explicación clara del tema a investigar en el seminario de Fin de Carrera en la ciudad de Loja, posteriormente de manera detallada tomando en cuenta las directrices propuestas en la guía, se empezó con la búsqueda de centros educativos, seleccionando dos instituciones educativas reconocidas por el Ministerio de Educación, una de tipo fiscal y la otra particular.

Con los requisitos previamente preparados se solicitó la entrevista con las autoridades de las instituciones, los rectores de la dos Instituciones Educativas acogieron con disponibilidad la carta de autorización enviada por la Universidad, expresaron su colaboración con el proceso investigativo, y concedieron el respectivo permiso acordando fechas y horarios para realizar las encuestas y observaciones a los docentes asignados del bachillerato.

Los docentes manifestando su sencillez y generosidad facilitaron la investigación ofreciendo a un acuerdo y organización inmediata, por consiguiente a cada docente se aplicó la ficha de autoevaluación y en cada clase la ficha de observación la cual ayudó en la recopilación de datos para la redacción del mismo.

CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

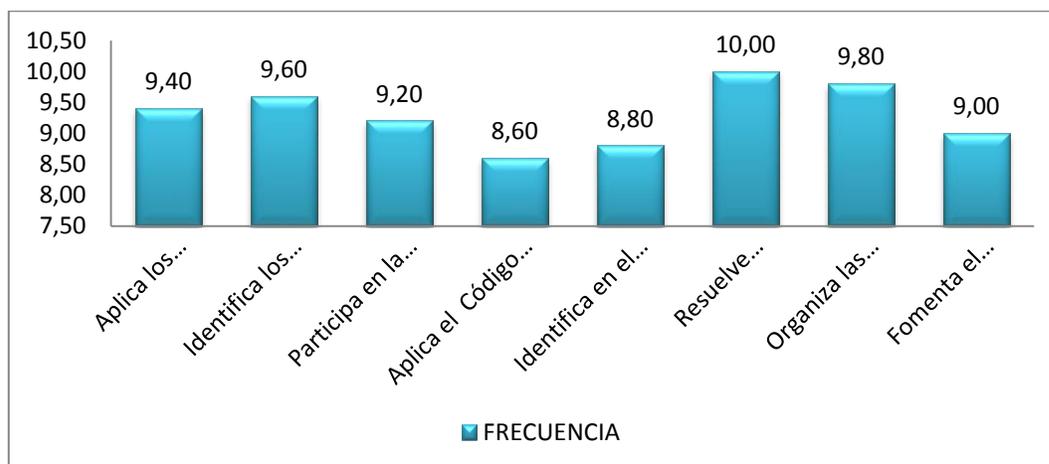
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	94%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,80	88%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	90%
	TOTAL	74,40	
	PROMEDIO	9,30	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en las Unidades Educativas "González Suarez" y "Eloy Alfaro"



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en las Unidades Educativas "González Suarez" y "Eloy Alfaro".

En el gráfico # 1 se visualiza que el indicador que presenta mayor frecuencia es la capacidad que tienen los maestros para resolver los conflictos dentro del aula y la institución, al respecto Aguilera (2004), menciona que el profesor, en el ámbito de su actuación en el aula, ha de actuar también como un auténtico líder promotor de la actividad formativa en sus alumnos.

Sin embargo, preocupa que la aplicación del código de convivencia tenga menor valoración, esto hace pensar que en las instituciones educativas no se da una adecuada retroalimentación creativa y participativa del código de convivencia. Al considerar que el código de convivencia se basa en una construcción colectiva, es responsabilidad de todos los miembros y actores educativos sin excepción aplicarlo.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,60	96%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,40	94%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,80	98%
	TOTAL	77,00	
	PROMEDIO	9,63	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en las Unidades Educativas "González Suarez" y "Eloy Alfaro".



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en las Unidades Educativas “González Suarez” y “Eloy Alfaro”.

Con respecto al gráfico #2 los maestros coinciden que el ítem con mayor importancia en lo que se refiere a la gestión legal del desempeño docente es la capacidad que tienen para resolver los problemas en el aula y en la institución con un porcentaje excelente del 100%. Pero manifiestan menor importancia en participar en la construcción del código de convivencia, estas dos realidades generan divergencia entre el uno y el otro aspecto, pues, cómo puede resolver los problemas en el aula o la institución, si no se construye y aplica el código de convivencia, al saber que este da ciertos parámetros para una verdadera armonía dentro y fuera del establecimiento.

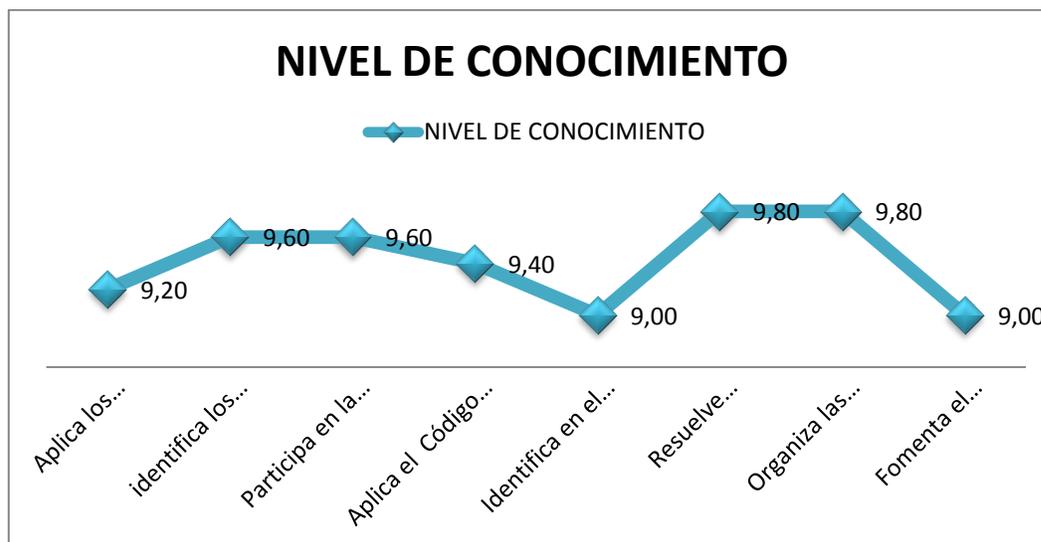
Sin embargo, hay una cierta semejanza entre el gráfico 1 y el gráfico 2 en el primero la frecuencia de la aplicación de código es de un 86% y en el segundo manifiestan poca importancia en la participación para construir el mismo con un 92%, en comparación a los otros indicadores. Frente a esta realidad se podría deducir que el “Código de Convivencia siendo un documento público construido por los actores que conforman la comunidad educativa”(Ministerio de Educación Ecuador, 2007) y al ser una norma implementada y exigida por el gobierno actualmente en toda institución educativa, los maestros no se involucren en el código de convivencia, que busca conseguir el fortalecimiento y desarrollo integral de los miembros, conformada por los docentes, estudiantes y padres de familia, en el ejercicio de sus obligaciones y derechos.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,00	90%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	90%
	TOTAL	75,40	
	PROMEDIO	9,43	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en las Unidades Educativas “González Suarez” y “Eloy Alfaro”.



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en las Unidades Educativas “González Suarez” y “Eloy Alfaro”.

De acuerdo al nivel de conocimiento que tienen los docentes en el ámbito de la gestión legal para su desempeño en el gráfico # 3 se observa que tienen noción de cada uno de los indicadores. No obstante, al corroborar con los gráficos anteriores se puede evidenciar que estos conocimientos no se los lleva a la práctica ya que existe poca participación en la construcción y aplicación del código de convivencia, así como en fomentar el cumplimiento del reglamento e identificar en el Plan Decenal de Educación los objetivos. Uno de ellos es garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2006-2015).

Por lo tanto, no es suficiente tener conocimiento sino llevarlos a la práctica con la finalidad de que toda la comunidad educativa se involucre para lograr calidad en la educación y convivencia armónica. “Porque los docentes son los protagonistas del cambio educativo”. (Torres, 2000).

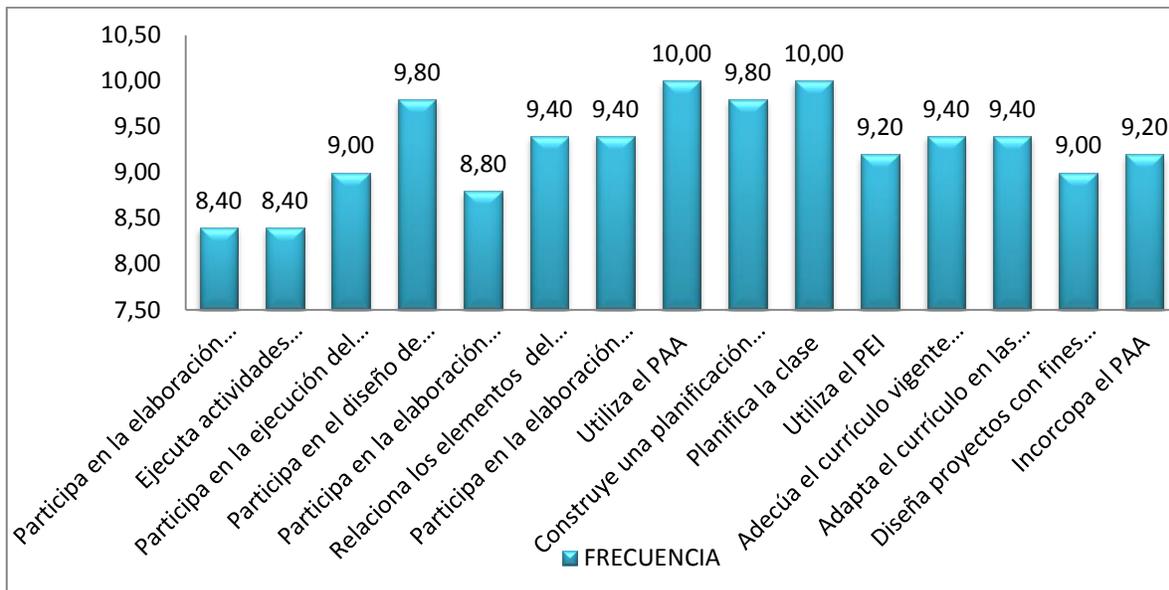
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	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	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,80	98%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,80	88%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,40	94%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	9,20	92%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,40	94%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,00	90%
2.15	Incorpora el PAA	9,20	92%
	TOTAL	139,20	
	PROMEDIO	9,28	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en las Unidades Educativas “González Suarez” y “Eloy Alfaro”.



Tema: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación de autoevaluación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en las Unidades Educativas "González Suarez" y "Eloy Alfaro"

Con respecto a los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación, se observa en la gráfica # 4, que los maestros participan con mayor asiduidad en las diferentes actividades referentes a la planificación dentro del aula; esto concuerda con lo que propone el (Ministerio de Educación del Ecuador. Estándares de calidad educativa, 2012), a los docentes para poder planificar y enseñar, he aquí la síntesis: dominar el área del saber que enseña, comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje e implementar y gestionar el currículo nacional.

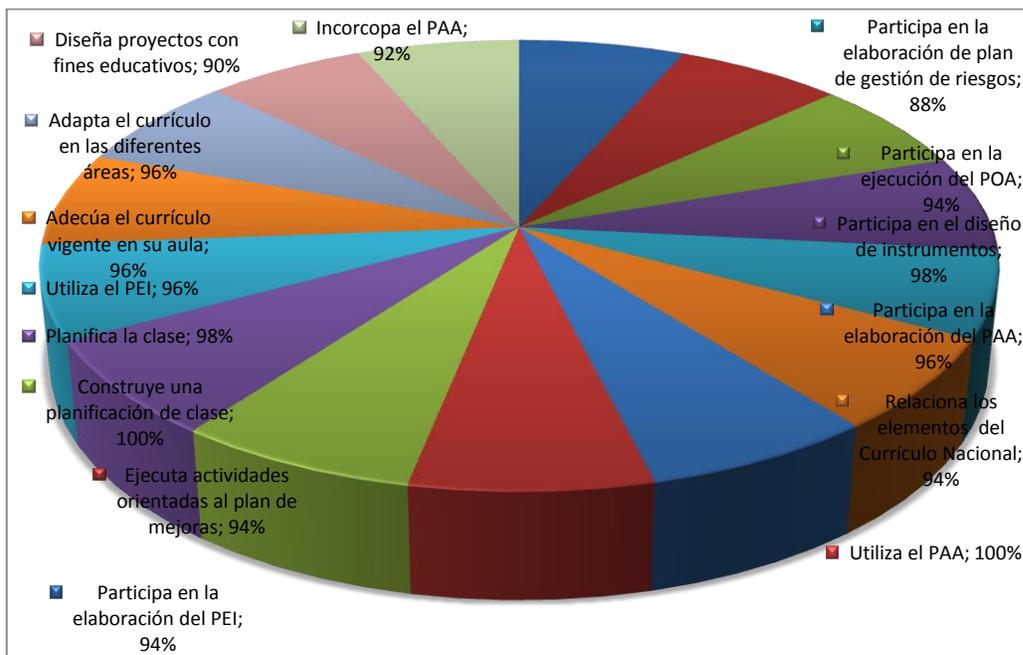
Los maestros con un porcentaje del 100% califican como excelente la utilización del plan anual de asignatura y el plan de clase, no obstante, cuestiona el 84% en la participación para la elaboración del PEI y la Ejecución en las actividades orientadas al plan de mejoras, esto denota que los docentes manifiestan poca colaboración e involucramiento en las actividades del establecimiento, a su vez esta situación coincide con expresiones de algún maestro del colegio fiscal, en el que manifiesta que las autoridades del plantel en algunas ocasiones no dan acogida a las propuestas, lo que provoca que los docentes no se integren y no colaboren en bien de la comunidad educativa.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,80	98%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,80	88%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,60	96%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,60	96%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,00	90%
2.15	Incorpora el PAA	9,20	92%
TOTAL		142,60	
PROMEDIO		9,51	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en las Unidades Educativas “González Suarez” y “Eloy Alfaro”.



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en las Unidades Educativas “González Suarez” y “Eloy Alfaro”.

En esta gráfica se observa que los docentes dan importancia al utilizar el PAA, y construir una planificación de clase con un 100%, pues, la planificación juega un papel importante en el desempeño del docente al momento de ofrecer su instrucción y durante el desarrollo de la clase de acuerdo con lo que dice el Ministerio de Educación del Ecuador, (2010), “la planificación permite organizar y conducir los procesos de aprendizaje necesarios para la consecución de los objetivos educativos”.

Por otro lado, de los docentes encuestados solo el 88% ve importante participar en la elaboración del plan de gestión de riesgos, cabe recalcar que este elemento dentro de una institución educativa tiene un valor muy significativo, pues implica un conjunto de decisiones administrativas, de organización, control y conocimientos operacionales para implementar políticas, estrategias, y acciones a fin de reducir el impacto de amenazas naturales, desastres y emergencias ambientales y tecnológicos consecuentes. (Secretaría Nacional de Gestión de Riesgos, 2013 - 2014). Es por ello, que todo establecimiento debe contar con el plan de gestión de riesgos y al mismo tiempo debe socializarse con toda la comunidad educativa.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,20	92%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,80	98%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,80	88%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,60	96%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,00	90%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
	TOTAL	142,20	
	PROMEDIO	9,48	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en las Unidades Educativas “González Suarez” y “Eloy Alfaro”.



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en las Unidades Educativas "González Suarez" y "Eloy Alfaro"

Al observar la gráfica se visualiza que los docentes tienen un buen nivel de conocimientos, empero, en comparación del grafico anterior preocupa que se vuelva a recalcar la no participación de algunos docentes en la elaboración del plan de gestión de riesgos con el mismo porcentaje del 88%, una de las causas podría ser la escasa colaboración y compromiso por parte de algunos docentes para buscar lo mejor para la institución.

El Ministerio de Educación a través del plan de mejora otorga un buen instrumento para identificar y organizar las posibles respuestas de cambio a las debilidades encontradas en la autoevaluación institucional. Al igual que en el Proyecto Educativo Institucional constan acciones estratégicas a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes estudiantiles y una vinculación propositiva con el entorno escolar. (Ministerio de Educación del Ecuador LOEI, 2011). Los medios para mejorar están dados falta por parte de los docentes trabajar más en equipo por el bien de la comunidad educativa y no de forma individual.

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión

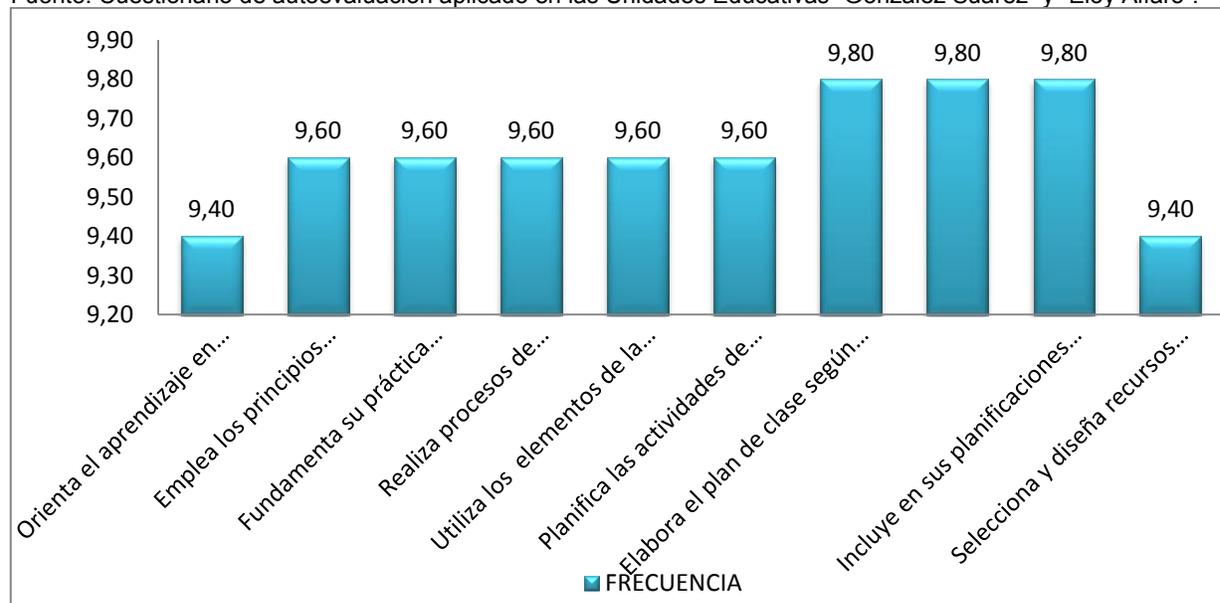
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
	TOTAL	96,20	
	PROMEDIO	9,62	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en las Unidades Educativas "González Suarez" y "Eloy Alfaro".



Tema: Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en las Unidades Educativas "González Suarez" y "Eloy Alfaro".

En cuanto a los niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje los docentes manifiestan excelente aplicación de los indicadores autoevaluados. En la gráfica se visualiza un porcentaje bastante homogéneo entre el 96% y 98%, sin obviar que en lo que se refiere a la selección y diseño de recursos didácticos que se estima en un 94%, al relacionar lo que presenta en el gráfico y la práctica se puede afirmar que los docentes presentan a sus estudiantes un material didáctico que en ocasiones no resulta tan eficaz para conseguir el logro del aprendizaje, desde mi punto de vista no se anhela un material de última tecnología sino más bien de calidad que vaya acorde con los contenidos, actividades, y que esté en consonancia con las actividades curriculares del contexto educativo ecuatoriano.

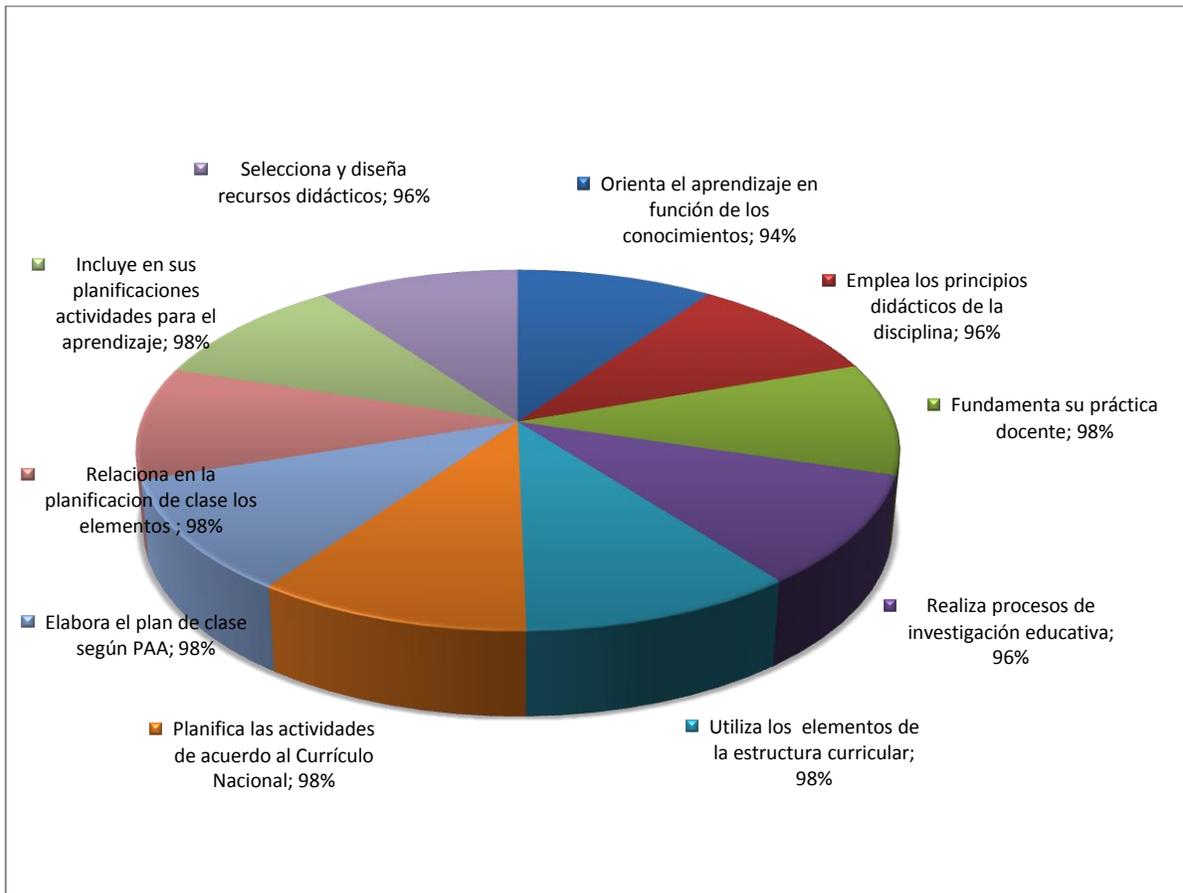
El nuevo marco legal Educativo establece que los docentes públicos, como profesionales de la educación, deben desarrollar estrategias para ayudar a todos sus estudiantes a lograr los aprendizajes esperados, y por lo tanto, como parte de su jornada laboral, deben cumplir con actividades tales como diseñar materiales pedagógicos, conducir investigaciones relacionadas a su labor, atender a los representantes legales de los estudiantes y realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten. (Ministerio de Educación del Ecuador. Marco legal Educativo, 2012).

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

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

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en las Unidades Educativas "González Suarez" y "Eloy Alfaro".



Tema: Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje
Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en las Unidades Educativas "González Suarez" y "Eloy Alfaro".

Al igual que la gráfica anterior los docentes expresan que dan importancia a la planificación del proceso de enseñanza en el aula de acuerdo a los indicadores planteados, aplicando lo que propone el currículo nacional y sus fundamentos como docente.

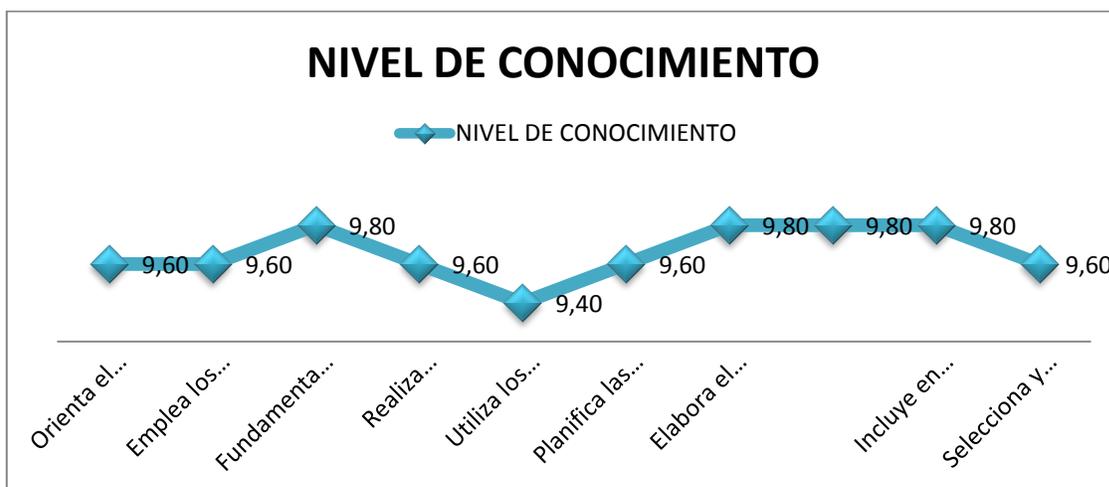
Frente a esta realidad los docentes orientan el aprendizaje en función de los conocimientos en un 94% es importante destacar que la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales, que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido los pilares del conocimiento, Aprender a conocer, Aprender a hacer, Aprender a vivir juntos, Aprender a ser. Es esencial que cada estudiante, donde quiera que esté, pueda acceder de manera adecuada al razonamiento científico y convertirse para toda la vida en un «amigo de la ciencia» (Delors, 1996).

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,60	96%
	TOTAL	96,60	
	PROMEDIO	9,66	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en las Unidades Educativas “González Suarez” y “Eloy Alfaro”.



Tema: Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.
Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en las Unidades Educativas “González Suarez” y “Eloy Alfaro”.

Al observar este gráfico y al relacionarlo con los dos anteriores se deduce que los docentes como profesionales, tienen un buen nivel de conocimiento en lo que se refiere a la planificación, ya que consideran un eje central en el desarrollo de su actividad en el proceso de enseñanza aprendizaje. Se sustentan en una pedagogía crítica en la que ubica al estudiante como el protagonista principal del proceso educativo de acuerdo a lo que plantea la Actualización y Fortalecimiento curricular de la Educación General Básica del (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010).

En los resultados de la autoevaluación, los docentes manifiestan que el 94% utilizan los elementos de la estructura curricular, tomando en cuenta que el currículo que provee el estado está pensado para servir a la mayoría de estudiantes; amerita entonces que los profesores decidan cómo y de qué manera adaptar este currículo a las particularidades que presentan los alumnos en sus aulas, y recordar que no todos aprenden igual, a la misma velocidad y de la misma manera.

Algo que llamo mi atención fue la actitud de un docente de la institución particular, pues, en el salón de clases había dos jóvenes con capacidades especiales, y él supo impartir los mismos conocimientos a todos los estudiantes y adaptar las actividades de tal manera que los alumnos captaron el nuevo contenido sin complicaciones, fue impresionante! Se nota que el desarrollo como profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación ya que conduce al mejoramiento de sus conocimientos y habilidades. (Ministerio de Educación del Ecuador LOEI, 2011).

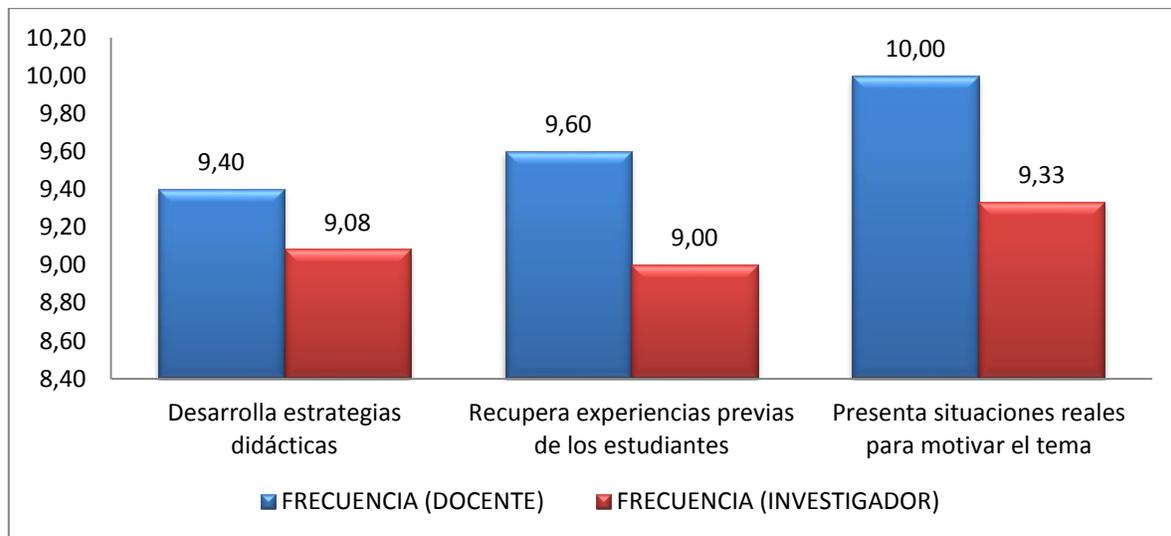
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.

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 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)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	9,08	94%	91%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	9,00	96%	90%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	9,33	100%	93%
	TOTAL	29,00	27,42		
	PROMEDIO	9,67	9,14	97%	91%

Fuente: Registro de Observación aplicado a los docentes de las Unidades Educativas “González Suarez” y “Eloy Alfaro”.



Tema: 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: Registro de Observación aplicado a los docentes de las Unidades Educativas “González Suarez” y “Eloy Alfaro”.

Los docentes en esta primera etapa de inicio de la observación demuestran que si toman en consideración estrategias didácticas, experiencias previas de los estudiantes o motivaciones para introducir el tema de clase. Es importante resaltar que en la institución privada se lo realiza con más frecuencia que en la institución pública. Además es evidente ver en la gráfica la similitud de la respuesta entre lo que observa la investigadora y lo que se autoevalúa el docente.

Conforme a la autoevaluación los docentes presentan situaciones reales para motivar el tema de acuerdo a los resultados en un 100%, como lo conciben (Domenech & Fiallos , 2010) la motivación es la energía que activa, dirige y mantiene la conducta del ser humano hacia la consecución de una meta.

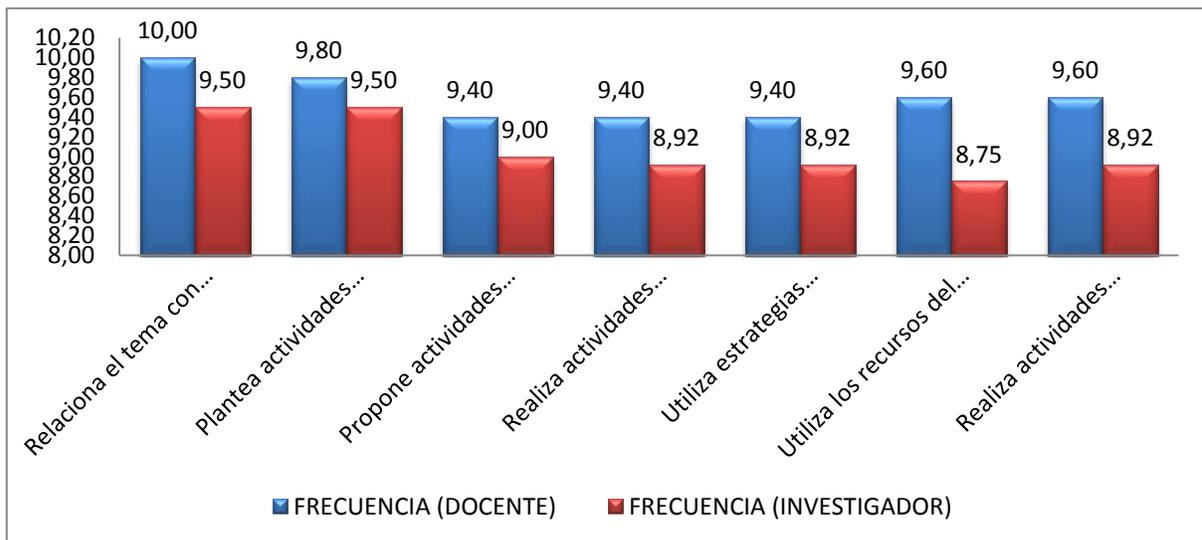
Sin embargo en una de las observaciones realizadas en el colegio fiscal no se apreció una actitud favorable por parte de una docente hacia los estudiantes, frente a un pequeño inconveniente, no buscó una solución adecuada y tampoco llegaron a un acuerdo lo cual en los estudiantes causó un efecto no tan positivo primero para conservar la armonía entre ellos y luego para lograr un buen aprendizaje. Tal vez este hecho de indisciplina hubiera sido el espacio más propicio para provocar en cada estudiante el sentido de responsabilidad al reconocer y aceptar sus falencias, y la oportunidad que la docente tuvo para demostrar su capacidad de establecer buenas relaciones con autoridad y no autoritarismo.

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 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)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	9,50	100%	95%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	9,50	98%	95%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	9,00	94%	90%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	8,92	94%	89%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	8,92	94%	89%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	8,75	96%	88%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	8,92	96%	89%
	TOTAL	67,20	63,50		
	PROMEDIO	9,60	9,07	96%	91%

Fuente: Registro de Observación aplicado a los docentes de las Unidades Educativas “González Suarez” y “Eloy Alfaro”.



Tema: 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: Registro de Observación aplicado a los docentes de las Unidades Educativas “González Suarez” y “Eloy Alfaro”.

Partiendo de la percepción docente e investigadora, se deduce que algunos docentes en el desarrollo de tema con frecuencia planifican la clase, buscan dinamizarla y provocan en el alumno el deseo de aprender y profundizar nuevos conocimientos. Esto se debe a su actualización en las nuevas estrategias metodológicas que presenta el currículo así como las exigencias del medio (alumnos e institución), porque “la educación tiene que adaptarse en todo momento a los cambios de la sociedad, sin por ello dejar de transmitir el saber adquirido, los principios y los frutos de la experiencia”. (Delors, 1996).

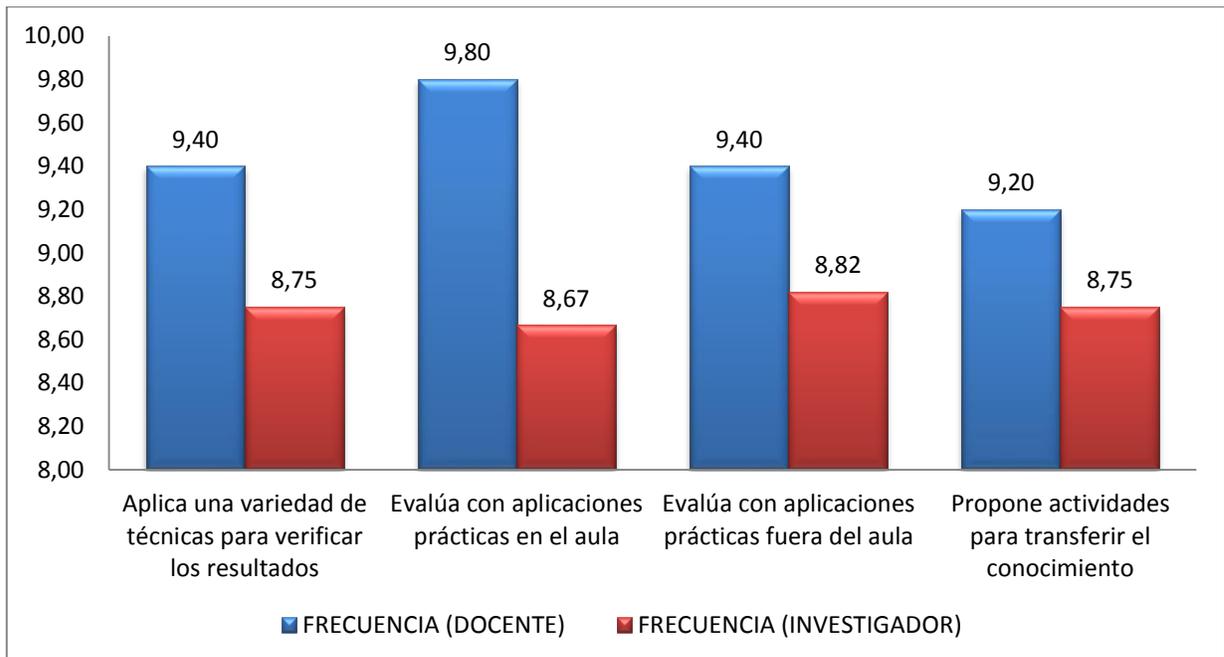
Mientras que otros mantienen sus metodologías un poco ambiguas lo que provoca en los alumnos cierta resistencia y desinterés por aprender y mejorar su calidad en el aprendizaje. Se considera adecuado que los docentes y los alumnos realicen coevaluaciones con el fin de buscar estrategias que favorezcan a una mayor comprensión entre ellos de tal manera que se mejore la receptividad por parte de los alumnos y la previa planificación dinámica de su clase por parte de los maestros.

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 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)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	8,75	94%	88%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	8,67	98%	87%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	8,82	94%	88%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	8,75	92%	88%
	TOTAL	37,80	34,98		
	PROMEDIO	9,45	8,75	95%	87%

Fuente: Registro de Observación aplicado a los docentes de las Unidades Educativas “González Suarez” y “Eloy Alfaro”.



Tema: 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: Registro de Observación aplicado a los docentes de las Unidades Educativas “González Suarez” y “Eloy Alfaro”.

Los docentes se autoevalúan en los cuatro indicadores con porcentajes entre el 92% a 98%, mientras que los resultados de la investigadora están entre el 87% a 88%, esta diferencia es mínima, lo cual indica que la mayoría de los docentes hace lo posible por aplicar variedad de técnicas o actividades para evaluar a los estudiantes.

Cabe recalcar que durante la observación se visualizó que algunos docentes se limitan solamente a contestar las preguntas del libro sin una explicación amplia entendible previa del tema, aunque alguno sí cumple responsablemente con la evaluación de la clase impartida, sin embargo, si hace falta evaluar con más variedad.

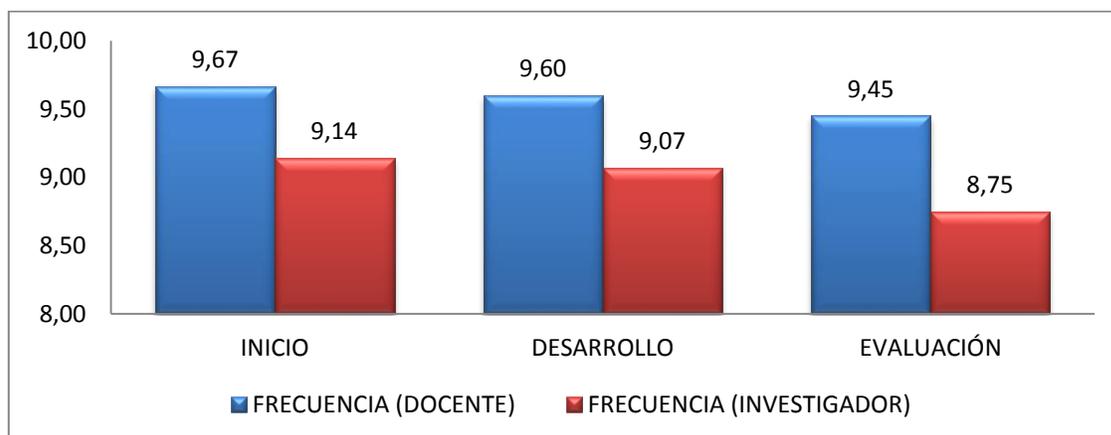
Empero se debe tomar en cuenta que para que un docente desarrolle una práctica educativa (evaluación) que garantice aprendizajes de calidad requiere de un conjunto de estrategias y recursos didácticos para el diseño y desarrollo de sus actividades educativas, de modo que resulten adecuadas a las características de los alumnos y a sus procesos de aprendizaje, y que propicien en los alumnos el interés por participar y aprender. (Subsecretaría de Educación Básica México, 2014).

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 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. VISION GLOBAL.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,67	9,14	97%	91%
3.12	DESARROLLO	9,60	9,07	96%	91%
3.13	EVALUACIÓN	9,45	8,75	95%	87%
	TOTAL	28,72	26,96		
	PROMEDIO	9,57	8,99	96%	90%

Fuente: Registro de Observación aplicado a los docentes de las Unidades Educativas “González Suarez “y “Eloy Alfaro”.



Tema: 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: Registro de Observación aplicado a los docentes de las Unidades Educativas “González Suarez “y “Eloy Alfaro”.

Al observar la gráfica es evidente que hay una mínima diferencia entre lo que el maestro se autoevalúa y lo que el investigador le evalúa, cabe resaltar que algunos maestros no planifican previamente su clase y esto hace que no cumplan a cabalidad las tres etapas (inicio, desarrollo y evaluación), otros no realizan una retroalimentación del tema y no concluyen su actividad con algún tipo de evaluación acorde al conocimiento impartido.

Al respecto estas dos autoras Isa y Caro (2013), presentan algunas de las características que todo docente debe poseer para desarrollar en los alumnos, aprendizajes deseados:

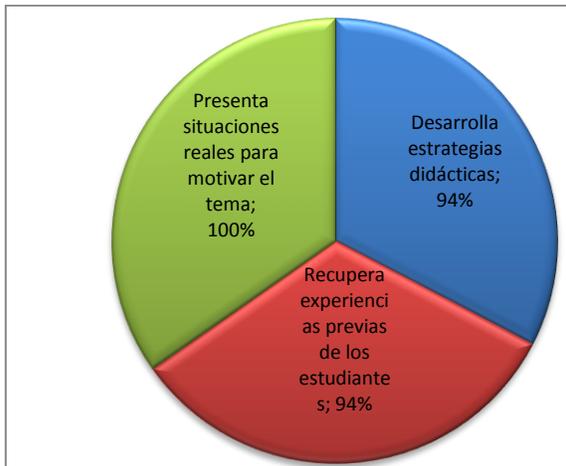
- Eficiencia en el manejo de métodos de enseñanza relacionados con los contenidos,
- Capacidad relacional para interactuar con los alumnos, padres, colegas y miembros de la comunidad,
- El dominio de técnicas relacionadas con los avances más modernos de las tecnologías de la información y la comunicación,
- Actualización permanente para dar un aprendizaje significativo,
- Perseverante en la investigación y reflexión acerca de sus prácticas.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	94%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	100%
	TOTAL	28,80	
	PROMEDIO	9,60	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en las Unidades Educativas "González Suarez" y "Eloy Alfaro".



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en las Unidades Educativas “González Suarez” y “Eloy Alfaro”.

Los docentes tienen un alto nivel de percepción en el proceso de enseñanza aprendizaje, ellos, en un 100% ven importante presentar situaciones reales para motivar el tema, así como también desarrollan en un 94% estrategias didácticas y recuperan experiencias previas de los estudiantes, de esta manera, lo que pretenden es lograr que los educandos construyan sus propios conocimientos y adquieran una visión más amplia de su entorno.

Es decir toman en cuenta los conocimientos previos como fundamentos de la construcción de los nuevos significados. “Un aprendizaje es más significativo cuantas más relaciones es capaz de establecer el alumno entre lo que ya conoce, sus conocimientos previos y el nuevo contenido que se le presenta como objeto de aprendizaje”. (López, 2009).

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	100%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	98%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,60	96%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	98%
TOTAL		68,00	
PROMEDIO		9,71	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en las Unidades Educativas "González Suarez" y "Eloy Alfaro".



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en las Unidades Educativas "González Suarez" y "Eloy Alfaro".

Algunos maestros se distinguen por desarrollar sus actividades en el aula siguiendo un hilo conductor, es importante resaltar que los docentes de la institución privada proponen más actividades alternativas metodológicas y ven oportuno aplicar cada uno de estos indicadores expuestos en la gráfica, pues, reconocen que los estudiantes captan mejor el contenido.

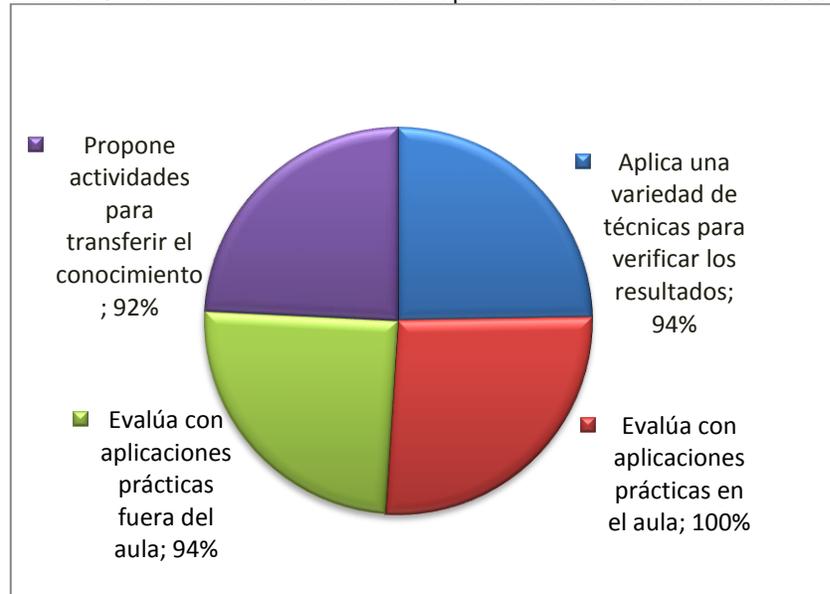
Dado que, según las políticas de inclusión social toda institución educativa debe incorporar jóvenes con capacidades especiales, ésta institución si cumple con este requerimiento, lo que les obliga indirectamente a preparar y a impartir mejor sus clases adaptándolas a estas realidades. Esta situación marca la diferencia y la mística entre las dos instituciones.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	100%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	94%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	92%
	TOTAL	38,00	
	PROMEDIO	9,50	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en las Unidades Educativas "González Suarez" y "Eloy Alfaro".



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en las Unidades Educativas "González Suarez" y "Eloy Alfaro".

Evaluar no es una acción esporádica o circunstancial de los profesores y de la institución escolar, sino algo que está muy presente en la práctica educativa. Por tanto, la evaluación es ante todo, una práctica reflexiva propia del docente (González & Pérez, 2009).

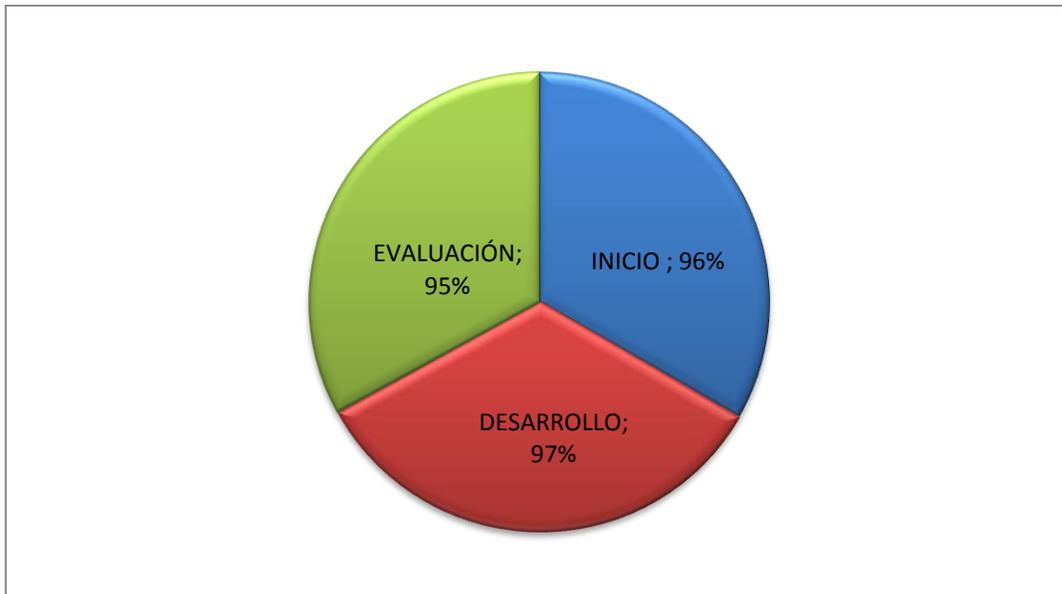
Los docentes encuestados dan importancia a la evaluación con un promedio del 95%, sin embargo, en la práctica ciertos maestros aplican tipos de evaluaciones que se limitan a un simple transcribir un texto, a preguntas y respuestas sin valorar el aporte del alumno, lo cual no ayuda al estudiante a tener o crear un pensamiento más crítico, además, se percibió un poco de facilismo pedagógico y metodológico, se esquematiza la materia y no se buscan otras maneras creativas de evaluar en donde se promueva en el estudiante un razonamiento más lógico, que le ayude a tomar decisiones y a buscar respuesta y soluciones acertadas.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,60	96%
3.12	DESARROLLO	9,71	97%
3.13	EVALUACIÓN	9,50	95%
	TOTAL	28,81	
	PROMEDIO	9,60	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en las Unidades Educativas “González Suarez” y “Eloy Alfaro”.



Tema: Nivel de desde la percepción de docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISIÓN GLOBAL.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en las Unidades Educativas “González Suarez” y “Eloy Alfaro”

Este gráfico sintetiza la importancia que dan los docentes a los tres aspectos (inicio, desarrollo y evaluación) dentro del proceso de enseñanza aprendizaje. El promedio oscila en un 96%, como es evidente el aspecto con menos valoración es la evaluación, es por ello, que los maestros deberían mantener continuas capacitaciones y actualizaciones sobre todo en técnicas u otros tipos de actividades para evaluar a los educandos de acuerdo a la realidad que vive cada institución y a los parámetros que propone el Ministerio de Educación. Para Lasso (2010), el aprendizaje es un proceso que implica el desarrollo de cuatro pasos didácticos; en cada uno de ellos los maestros pueden desarrollar varios tipos de actividades: el ciclo del aprendizaje en el aula:

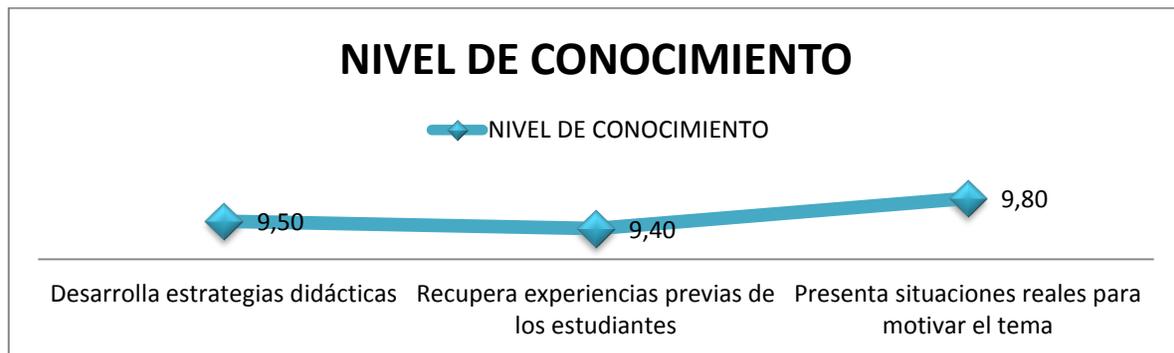
- Experiencia: Activar los conocimientos previos de los estudiantes; lo que ya se conoce del tema y lo que se quisiera conocer.
- Reflexión: Relacionar lo que los alumnos saben con el nuevo conocimiento; presentación del contenido.
- Conceptualización: Revisar la información y utilizarla para seleccionar los atributos de un concepto; construcción de conceptos.
- Aplicación: Utilizar el conocimiento en una nueva situación; refuerzo y aplicación. (pág. 9-11).

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,50	95%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	98%
	TOTAL	28,70	
	PROMEDIO	9,57	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en las Unidades Educativas “González Suarez “y “Eloy Alfaro”.



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en las Unidades Educativas “González Suarez “y “Eloy Alfaro”.

La publicación de la OCDE (2009), aborda la esencia del trabajo y la carrera de los docentes, al respecto dice: La formación profesional eficiente es continua incluye capacitación, práctica y retroalimentación; proporciona apoyo adecuado de tiempo y seguimiento.

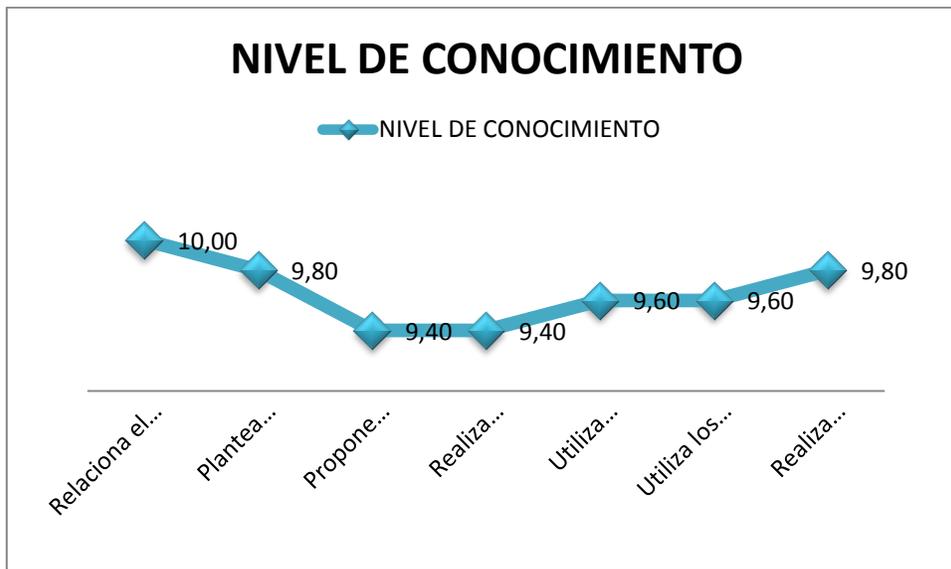
De acuerdo lo que dice la OCDE y a lo que presenta el gráfico el nivel de conocimiento que tienen los docentes en el ámbito de la gestión del aprendizaje es bueno. Sin embargo, algunos docentes aún les parece complejo recuperar experiencias previas de los estudiantes y adaptarlas para dar apertura al tema que va a desarrollar; en ciertas ocasiones esto provoca que los estudiantes no se sientan involucrados y por ende no participen con entusiasmo, pues el conocimiento impartido por el docente se torna monótono. A pesar de que presenta situaciones reales para motivar el tema no es significativo para el estudiante.

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 19 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción de 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	10,00	100%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	98%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	94%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	98%
	TOTAL	67,60	
	PROMEDIO	9,66	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en las Unidades Educativas “González Suarez” y “Eloy Alfaro”.



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en las Unidades Educativas “González Suarez” y “Eloy Alfaro”.

Como señala Delors, (1996), la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales, que serán para cada persona, en cierto sentido los pilares del conocimiento: Aprender a conocer, Aprender a hacer, Aprender a vivir juntos y Aprender a ser.

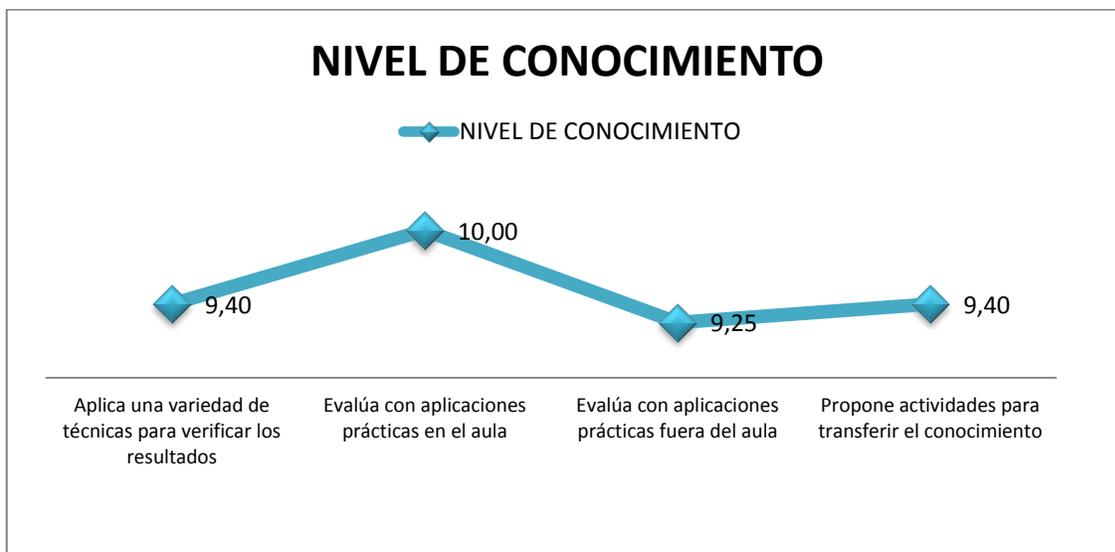
Los docentes presentan en la gráfica que el tema impartido está en su totalidad acorde con la realidad, sin embargo hay un poco de falencia en la propuesta de actividades alternativas metodológicas y en las actividades para organizar y sistematizar. Cabe recalcar que el profesor es el portador y al mismo tiempo receptor de conocimientos, al igual que los alumnos, sin embargo, debe provocar en los mismos, iniciativas que les facilite organizar y sistematizar el tema y de esta manera generar aprendizaje.

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 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción de 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	9,40	94%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	100%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,25	93%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	94%
	TOTAL	38,05	
	PROMEDIO	9,51	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en las Unidades Educativas “González Suarez” y “Eloy Alfaro”.



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en las Unidades Educativas “González Suarez” y “Eloy Alfaro”.

Al igual que los gráficos anteriores la evaluación sigue siendo un aspecto que debería mejorar sobre todo en la aplicación y variedad de técnicas para verificar los resultados como parte del proceso de aprendizaje. A pesar de que los docentes tienen un excelente nivel de conocimiento del 100% para evaluar con aplicaciones prácticas dentro del aula, se debería considerar este aspecto y sobre todo las aplicaciones prácticas para evaluar fuera del aula, es decir, la vida del entorno, ya que el estudiante no solo permanece dentro del aula y del establecimiento.

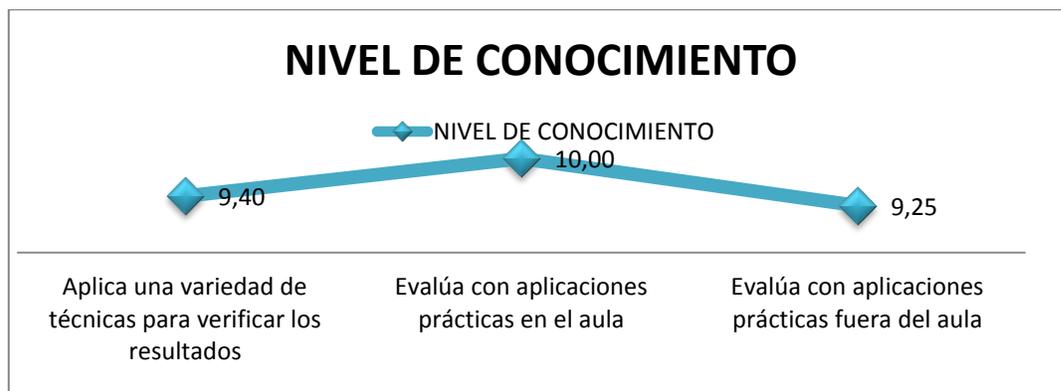
La legislación educativa ecuatoriana tiene como marco de referencia la Constitución Política del Estado Ecuatoriano, que fija principios y fines generales en la que se inspira y orienta la educación, además establece las regulaciones básicas y determina las normas fundamentales que contribuyen a promover y coordinar el desarrollo integral de la educación. (Del Pozo, 2000).

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 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción de 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	9,40	94%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	100%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,25	93%
	TOTAL	28,65	
	PROMEDIO	9,55	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en las Unidades Educativas “González Suarez” y “Eloy Alfaro”



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en las Unidades Educativas “González Suarez” y “Eloy Alfaro”.

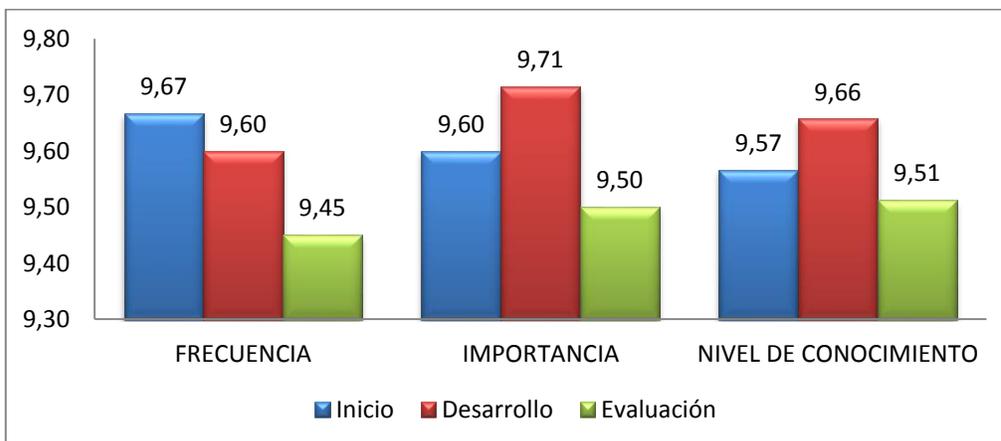
Es importante subrayar que el nivel de conocimiento de estos tres aspectos debería tener una estrecha relación. Sin embargo, como se puede observar en el gráfico en lo que se refiere al nivel de conocimiento que tienen el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje de acuerdo a los indicadores los docentes, evalúan con aplicaciones prácticas en el aula de alguna manera se trata de dar solidez a unos conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas adquiridos pero se toma en cuenta mas solo dentro del aula y se desconecta de las que son fuera del aula. Falta integración.

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

Tabla 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
Inicio	9,67	9,60	9,57
Desarrollo	9,60	9,71	9,66
Evaluación	9,45	9,50	9,51

Fuente: Registro de Observación y cuestionario de autoevaluación aplicado a los docentes de las Unidades Educativas "González Suarez" y "Eloy Alfaro".



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

Fuente: Registro de Observación y cuestionario de autoevaluación aplicado a los docentes de las Unidades Educativas "González Suarez" y "Eloy Alfaro".

A nivel global los resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje se observa que los docentes a nivel de conocimiento, importancia y frecuencia coinciden en la poca prioridad que dan a la evaluación para mejorar la calidad de la enseñanza- aprendizaje, aspecto significativo, el mismo que ya se mencionó en los gráficos anteriores relacionados a este elemento.

El Ministerio de Educación del Ecuador en el nuevo Marco legal Educativo (2012), establece que los docentes públicos, como profesionales de la educación, deben desarrollar estrategias para ayudar a todos sus estudiantes a lograr los aprendizajes esperados.

Por esta razón se considera importante en el desempeño del docente la actualización sobre todo en lo que se refiere a la evaluación del aprendizaje pues constituye el componente de mayor complejidad dentro del proceso educativo, ya que es necesario valorar el desarrollo y cumplimiento de los objetivos a través de la sistematización de las destrezas con criterios de desempeño. Se requiere de una evaluación diagnóstica y continua que detecte a tiempo las insuficiencias y limitaciones de las estudiantes y los estudiantes, a fin de adoptarlas medidas correctivas que requieran la enseñanza y el aprendizaje. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010).

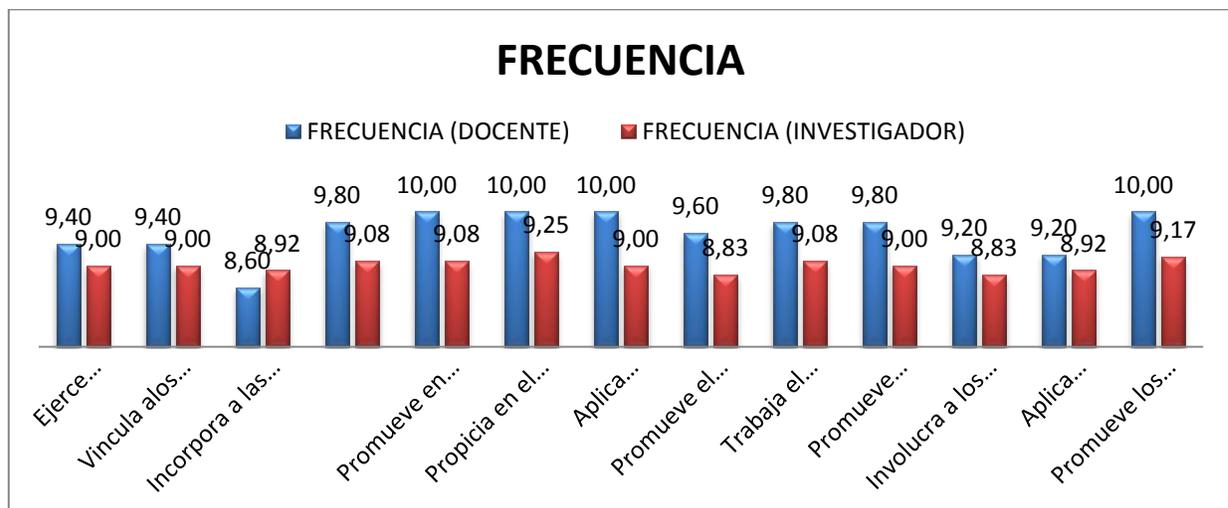
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	9,00	94%	90%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,40	9,00	94%	90%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,60	8,92	86%	89%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,80	9,08	98%	91%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10,00	9,08	100%	91%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	9,25	100%	93%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	9,00	100%	90%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	8,83	96%	88%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	9,08	98%	91%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	9,00	98%	90%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	8,83	92%	88%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	8,92	92%	89%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	9,17	100%	92%
TOTAL		124,80	117,17		
PROMEDIO		9,60	9,01	96%	90%

Fuente: Registro de Observación aplicado a los docentes de las Unidades Educativas “González Suarez “y “Eloy Alfaro”.



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

Fuente: Registro de Observación aplicado a los docentes de las Unidades Educativas “González Suarez “y “Eloy Alfaro”.

Para Bonilla (2012), El Liderazgo Educativo es el dominio que debe tener primordialmente un docente en su sitio de trabajo, demostrando competencia profesional, teniendo como objetivo el mejoramiento continuo de la educación por medio de una retroalimentación. Sin embargo, un buen liderazgo debe estar basado en una excelente vía de comunicación, pero hay que tomar en cuenta que unos de los problemas en la comunicación en el proceso de enseñanza – aprendizaje, es la existencia de ciertos filtros que pueden alterar o eliminar el mismo proceso, depreciando el contenido de lo que se quiere comunicar.

De acuerdo al gráfico se evidencia que los docentes presentan un alto nivel de percepción en el ámbito del liderazgo y comunicación, es importante resaltar algunos ítems con un porcentaje del 100% estos son promueve en los estudiantes el interés, propicia en el aula la amistad, aplica estrategias para atender las necesidades y promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos.

Sin embargo, en la realidad no todos los docentes ponen en práctica, pues, una docente de la institución pública mientras realizaba su clase se observó que no ejerció el liderazgo democrático con uno de sus alumnos, no consideró la importancia que tiene llegar acuerdos para la convivencia armónica y esto a su vez no propició un clima de amistad con los estudiantes, pues los alumnos la ven como un líder autocrático y no un líder democrático. Esto permite reflexionar que si el maestro no tiene claro en que consiste el liderazgo en el aula será complejo aplicar y promover valores.

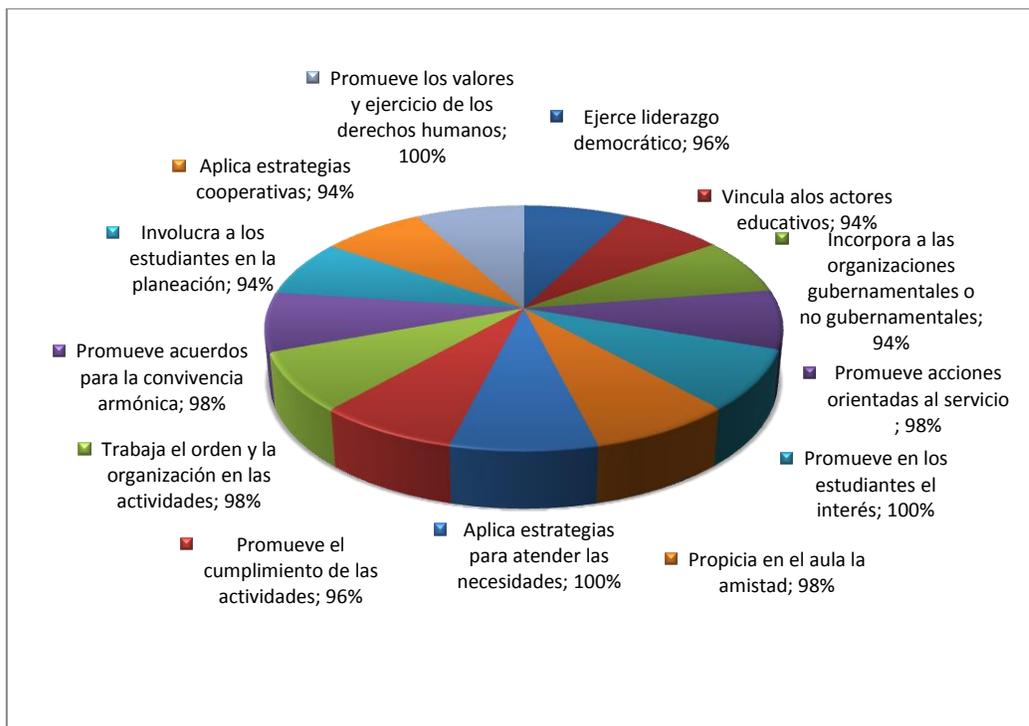
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,40	94%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,40	94%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,80	98%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10,00	100%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%

4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	100%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	94%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
TOTAL		126,00	
PROMEDIO		9,69	97%

Fuente: Registro de Observación aplicado a los docentes de las Unidades Educativas “González Suarez” y “Eloy Alfaro”.



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

Fuente: Registro de Observación aplicado a los docentes de las Unidades Educativas “González Suarez” y “Eloy Alfaro”

Con respecto a la importancia en el ámbito del liderazgo y comunicación del desempeño docente, se constató que los maestros del establecimiento privado promueven con mayor facilidad principios, valores y ejercicio de los derechos humanos, esto se debe a las políticas

que tiene la institución y al compromiso de los docentes por fortalecer una educación de calidad.

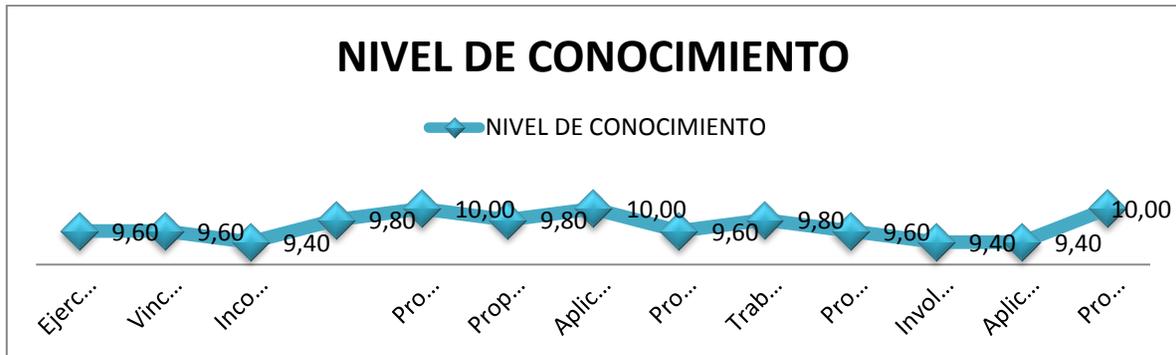
Al respecto D'Souza (1997), dice que la comunicación eficiente ocupa el centro de toda la actividad de liderazgo. Los líderes están seguros que pueden alcanzar los objetivos con facilidad si cuentan con la cooperación de las personas con quienes trabajan. (p. 142).

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,60	96%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,40	94%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,80	98%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10,00	100%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	100%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	94%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
	TOTAL	126,00	
	PROMEDIO	9,69	97%

Fuente: Registro de Observación aplicado a los docentes de las Unidades Educativas "González Suarez" y "Eloy Alfaro".



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

Fuente: Registro de Observación aplicado a los docentes de las Unidades Educativas "González Suarez" y "Eloy Alfaro".

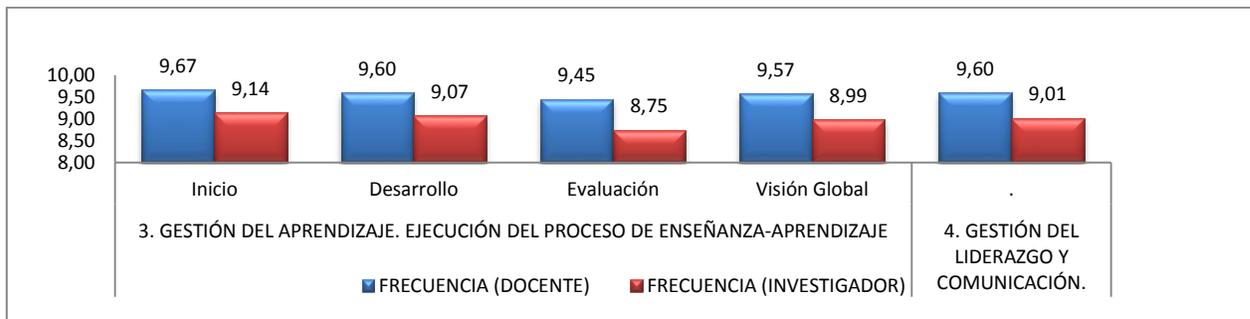
En el ámbito educativo el liderazgo escolar ha ido adquiriendo cada vez mayor relevancia en relación los buenos resultados de las escuelas, se relaciona con la capacidad de inspirar y guiar a personas o grupos, despertando entusiasmo en la consecución de una visión y misión compartidas, orientando el desempeño y guiando con el ejemplo. (Aguilera 2004, pág.44). Partiendo de esta explicación los docentes tienen un elevado nivel de conocimiento en el ámbito de liderazgo y comunicación, es así que se mantiene una constante en los indicadores mencionados en el gráfico # 23. No obstante, aplicarlos ya en la realidad concreta con los alumnos resulta complicado por las situaciones conflictivas que viven cada uno de los estudiantes, lo que provoca una dicotomía entre el conocer y el hacer, es más evidente sobre todo cuando el maestro no tiene vocación y carisma para desempeñar su docencia.

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

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

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,67	9,14
	Desarrollo	9,60	9,07
	Evaluación	9,45	8,75
	Visión Global	9,57	8,99
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,60	9,01

Fuente: Registro de Observación y cuestionario de autoevaluación aplicado a los docentes de las Unidades Educativas "González Suarez" y "Eloy Alfaro".



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

Fuente: Registro de Observación y cuestionario de autoevaluación aplicado a los docentes de las Unidades Educativas “González Suarez” y “Eloy Alfaro”.

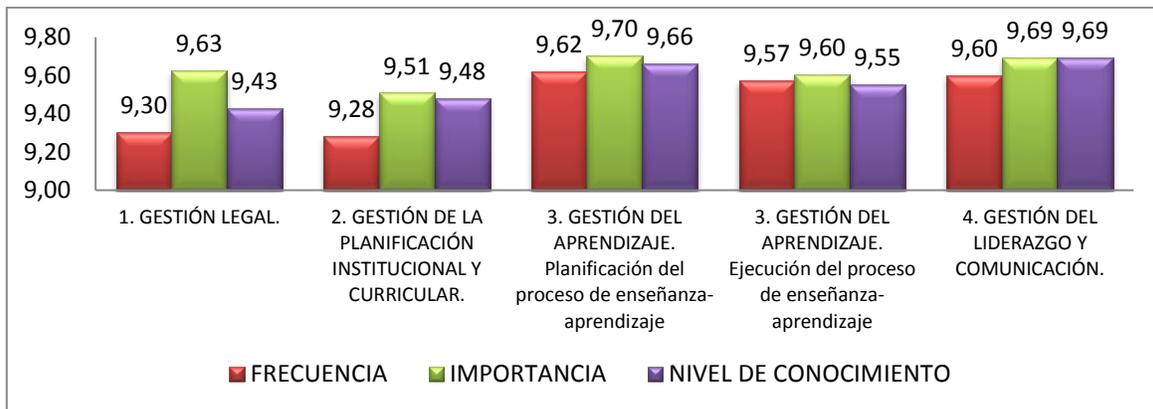
A simple vista en este gráfico se observa que los docentes tienen una elevada apreciación de sí mismos en su autoevaluación en lo que se refiere a la frecuencia de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje y a la gestión del liderazgo y comunicación, en relación al registro de observación de las actividades docentes que aplicó la investigadora. A nivel general la diferencia de la frecuencia del docente en la autoevaluación y de la investigadora en la observación se encuentra en un 0,58%, aunque el contraste es mínimo, es necesario que los docentes y las autoridades tomen en consideración estos ámbitos y busquen estrategias para mejorar la calidad del desempeño docente y la enseñanza – aprendizaje de los estudiantes.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).

Tabla 27. Desempeño profesional del docente (análisis global).

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,30	9,63	9,43
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,28	9,51	9,48
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,62	9,70	9,66
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,57	9,60	9,55
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,60	9,69	9,69

Fuente: Registro de Observación aplicado a los docentes de las Unidades Educativas “González Suarez” y “Eloy Alfaro”.



Tema: Desempeño profesional del docente (análisis global).

Fuente: Registro de Observación aplicado a los docentes de las Unidades Educativas "González Suarez" y "Eloy Alfaro".

En este gráfico sobre el desempeño profesional del docente se clarifican que los profesionales con respecto a la gestión legal, gestión de la planificación institucional y curricular, gestión del aprendizaje, planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, gestión del aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, gestión del liderazgo y comunicación tienen un buen nivel de conocimiento, pues consideran significativos estos aspectos dentro de la educación para consolidar su desempeño como profesionales, valoran la importancia que tienen cada uno de estos ámbitos pero la frecuencia en la aplicación es exigua.

Esto se pudo verificar en las observaciones que se realizó a cada uno de los docentes. Como menciona el Ministerio de Educación del Ecuador. Estándares de calidad educativa, (2011), El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Tiene como finalidad evaluar para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente, por esto es necesario la actualización permanente.

CONCLUSIONES RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Se concluye este trabajo de investigación considerando que, si se tiene un buen nivel de conocimiento, para desempeñarse en los diferentes ámbitos de la gestión del aprendizaje, se le dará la debida importancia y por lo tanto la frecuencia será fluida, “porque nadie da de lo que no tiene”.

- El avance tecnológico y la utilización de técnicas e instrumentos permitió obtener información, para ampliar conocimientos y lograr la fundamentación teórica de este trabajo investigativo sobre el desempeño docente en los diferentes ámbitos de la gestión.
- Respecto a los objetivos se logró determinar, fundamentar, describir, identificar y analizar, el desempeño docente de los profesionales en ciencias de la educación en los ámbitos de la gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis.
- Con respecto a la gestión legal los docentes son conscientes de que el Ministerio de Educación ofrece una variedad de documentos con los cuales se puede actualizar el conocimiento y mejorar la calidad educacional. Sin embargo en una de las instituciones falta mayor responsabilidad de las autoridades y de algunos maestros para acatar las normativas institucionales y gubernamentales ya que en ocasiones que queda en un mero conocimiento.
- El desempeño docente es el conjunto de “acciones concretas” que un profesor realiza para llevar a cabo una actividad, tomando en cuenta este aspecto, se determina que la frecuencia, con la que los docentes realizan las diversas actividades es aplicada, pero, por ciertos docentes muy preparados, entregados a su profesión y lo hacen tomando en cuenta al estudiante como el eje central del aprendizaje, despertando en ellos el anhelo de aprender para que contribuyan de manera positiva a su entorno y a la sociedad. Sin embargo también se da el caso de que falta una planificación previa por parte de algunos docentes para el proceso de aprendizaje (inicio, desarrollo y evaluación).

- Los conocimientos que poseen algunos docentes en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, están dentro de los parámetros medio y regular. Están dentro del nivel medio aquellos maestros que demuestran actualización en sus conocimientos y en la aplicación, mientras que en el nivel regular están aquellos que mantienen su enseñanza aprendizaje con esquemas desactualizados. Es así que falta ampliar conocimientos en los diferentes ámbitos por parte de algunos maestros, pues su nivel de actualización es mínimo y se mantienen estancados en un aprendizaje de antaño.
- Los resultados del desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación presentan un 6% de diferencia entre la autoevaluación realizada por los maestros y la observación verificada por la investigadora, pues en cierta medida está la percepción subjetiva por parte de los maestros que se sobrestiman y la objetividad de parte de quien investigó.
- Se logró plantear una propuesta para el desarrollo y fortalecimiento en el ámbito del aprendizaje en las Unidades Educativas González Suarez y Gral. Eloy Alfaro, ya que la mayoría de docentes no dominan y por ende no aplican un adecuado sistema de evaluación.

RECOMENDACIONES

- Proporcionar espacios a los docentes para una formación continua y permanente a través de capacitaciones de actualización promovidas por las autoridades del plantel o por el Ministerio de Educación con el fin de brindar a la sociedad a ellos confiada una educación de calidad.
- Los maestros deben demostrar que ser líder no es aquel que se sobrestima sino el que aporta significativamente por el progreso institucional y lo hace convicción propia y no por coerción.
- Es importante considerar en el desempeño del docente la actualización en lo que se refiere a la evaluación de los aprendizajes pues constituye el componente de mayor complejidad dentro del proceso educativo, ya que es necesario valorar el desarrollo y cumplimiento de los objetivos a través de la sistematización de las destrezas con criterio de desempeño.
- Los docentes deben tomar conciencia de lo que hacen para construir una nueva sociedad entregando una educación de calidad con características peculiares de manera participativa y evaluando los procesos y resultados. Por esto es importante preparar previamente la planificación de aula, con recursos didácticos adaptados al desarrollo del tema de tal manera que los estudiantes mejoren su receptividad y los resultados sean favorables.
- La propuesta no es un material para trabajarlo con rigidez o sumisión, al contrario invita a ser innovadores y mirar hacia el futuro apostando con esfuerzo colectivo para abrir nuevos caminos de cooperación e innovación evaluativa.

BIBLIOGRAFÍA

- Adalpe, T. (2008, pág.63). *Desarrollo de Las Competencias del Docente. Demanda de La Aldea Global Siglo XXI*. México: Libros en Red. Obtenido de Libros en Red México.
- Aguilera, J. C. (2004). *La gestión educativa desde una perspectiva humanista p.44*. Santiago de Chile: RIL.
- Álvarez, V. M., & Berástegui, P. A. (2006). *Educación y familia: la educación familiar en un mundo en cambio*. Madrid: Universidad Pontifica Comillas.
- Arcos, C. C., & Espinosa, B. C. (05 de 2008). *Desafíos para la educación en el Ecuador: calidad equidad*. Obtenido de <http://www.flacsoandes.org/biblio/catalog/resGet.php?resId=40767>
- Azzerboni, D., & Harf, R. (2003). *Conduciendo la Escuela: Manual de Gestión Directiva y Evaluación Institucional. pág.36*. Buenos Aires: Noveduc Libros.
- Benavides, N. Y., & Guerrero, D. L. (2013). *Cercanía, dependencia y conflicto en la relación docente estudiante con el desempeño académico*. Obtenido de http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/578/1/109_Benavides_Norma_2013%20file1.pdf
- Bolívar, A. (enero - abril de 2006). *Revista de Educación*. Obtenido de http://www.revistaeducacion.mec.es/re339_07.htm
- Bonilla, U. D. (2012). *Gerencia y liderazgo institucional*. Obtenido de <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/3177/1/Tesis%20de%20Bonilla%20Urbina%20any%20Luciano.pdf>
- Carda, R. R., & Larrosa, M. F. (2007). *La organización del centro educativo: manual para maestros. pág.53*. Cottolengo: Club Universitario.
- Carrasco, J. B. (2004). *Estrategias de aprendizaje*. Madrid: RIALP.
- Carrillo, S. (26 de 12 de 2013). *Gestión educativa en algunos documentos del ministerio de educación*. Obtenido de Gestión educativa en algunos documentos del ministerio de educación: <http://www.bvcooperacion.pe/biblioteca/bitstream/123456789/4667/1/BVCI0004049.pdf>
- Castañeda, Q. L., & Adell, S. J. (2011). *el desarrollo profesional de los docentes en entornos personales de aprendizaje*. Obtenido de <http://digitum.um.es/jspui/bitstream/10201/24647/1/CastanedaAdell2011preprint.pdf>
- Comellas, C. M. (2009). *Familia y escuela: compartir la educación*. Barcelona: GRAO.
- Contreras, J. O. (2000). *La formación inicial y permanente del profesor de educación física: actas del XVIII Congreso Nacional de Educación Física*. Ciudad Real: Gráficas Cuenca.

- Correa, A., Álvarez, A., & Correa, V. S. (2009). *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Obtenido de www.funlam.edu.co:
<http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagedestioneducativaunnuevoparadigma.pdf>
- Cortijo, R. (2010). *¿Cómo planificar y evaluar según el nuevo referente curricular del Ministerio de Educación?*. Guayaquil: Santillana.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (10 de 12 de 1948). Obtenido de <http://www.uasb.edu.ec/padh/revista19/documentos/declaraci%C3%B3nuniversaldelosderechoshumanos.pdf>
- Del Pozo, D. H. (Abril de 2000). *La Educación como pilar fundamental del desarrollo y seguridad nacional*. Obtenido de <http://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/24000/470/1/DEL%20POZO%20HERNAN.pdf>
- Delgado, M. L. (2004). *La función de liderazgo de la dirección escolar: una competencia transversal*. Obtenido de http://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/70773/1/La_funcion_de_liderazgo_de_la_direccion_.pdf
- Delors, J. (1996). *Informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. la Educación encierra un tesoro*. Madrid: Santillana.
- Domenech , A. L., & Fiallos , C. A. (2010). *¿Cómo trabajar el buen vivir en el contexto educativo? Aplicación práctica de la Actualización Y Fortalecimiento Curricular del Ministerio de Educación Ecuador*. Quito: Santillana.
- D'Souza, A. (1997). *Descubre tu liderazgo*. España: SAL TERRAE.
- ECURED. (28 de 12 de 2013). *Triada escuela familia comunidad*. Obtenido de http://www.ecured.cu/index.php/Triada_escuela_familia_comunidad
- Flores , S., Gaete, X., Lazcano, M., & Vargas , T. (03 de 10 de 2009). Obtenido de <http://www.slideshare.net/151181/gestion-educativa>
- Fuentes, A. (22 de 03 de 2013). *Cuatro características de un docente para ser el favorito de sus alumnos*. Obtenido de <http://www.escuelaenlanube.com/caracteristicas-de-un-docente/>

- Fundación servir. (18 de 02 de 2013). *Salud, educación, recreación: familia, comunidad, escuela un encuentro necesario*. Obtenido de <http://www.fundacionservercolombia.org/2013/02/salud-educacion-recreacion-calidad-de.html>
- Garay, M. M. (08 de 2010). *Comunicación y liderazgo: sin comunicación no hay liderazgo*. Obtenido de <http://www.scielo.org.ar/pdf/ccedce/n33/n33a06.pdf>
- García, C. M., & Vaillant, D. (2009). *Desarrollo Profesional Docente: ¿Cómo se aprende a enseñar?* pág.74. Madrid: Narcea.
- García, H. V. (1986, pág.29). *Organización y gobierno de centros educativos*. Madrid: Rialp.
- García, M. P., & Muñoz, A. R. (2007). *Psicología Educativa*. Obtenido de <http://biblioteca.ajusco.upn.mx/pdf/24317.pdf>
- García, M. V., Hernández, C. M., Santos, F. C., & Fabila, E. M. (10 de 2009). *La gestión en modalidades de programas a distancia*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68820815002>
- Gento, P. S. (1998). *Gestión y supervisión de centros educativos*. Madrid: UENED.
- Gento, P. S., & González, F. R. (2001). Obtenido de <http://www.leadquaed.com/docs/artic%20esp/Liderazgo.pdf>
- Gento, P. S., Palomares, R. A., García, C. M., & González, F. R. (18-20 de 12 de 2012). *Liderazgo educativo y su impacto en la calidad de las instituciones educativas. Simposio presentado al XII Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas. España*. Obtenido de <http://www.leadquaed.com/docs/artic%20esp/Liderazgo.pdf>
- Gómez, P. M. (2004). *Filosofía de la Educación*. Loja: UTPL.
- González, L. D., Castañeda, F. S., & Maytorena, N. M. (2006). *Estrategias: Referidas al aprendizaje, la instrucción y la evaluación*. México: Unison.
- González, O. V. (2003). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje. p.3*. México: Pax.
- Gross, M. (30 de 04 de 2008). *Los conceptos fundamentales de la estrategia*. Obtenido de <http://manuelgross.bligoo.com/los-conceptos-fundamentales-de-la-estrategia>
- Illescas, C. S. (07 de 2013). Obtenido de <http://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/24000/3677/1/TESIS-SANTIAGO%20ILLESCAS.pdf>
- Isa, & Caro. (17 de 01 de 2013). *Nuevos tiempos nuevos docentes*. Obtenido de <http://nuevostiemposnuevosdocentes.blogspot.com/2013/01/caracteristicas-deseables-del-nuevo.html>

- Jenesen, K., Joseng, F., & Lera, M. J. (2007). *Familia y escuela*. Obtenido de <http://www.golden5.org/golden5/golden5/programa/es/5FamiliayEscuela.pdf>
- Lanatti, A. (19 de 06 de 2010). *Primeros Pasos en la Docencia: Práctica docente a partir de un fundamento teórico*. Obtenido de <http://residenciadocente2010.blogspot.com/2010/06/practica-docente-partir-de-un.html>
- Lasso, J. M. (2010). Obtenido de http://www.eeducador.com/ecu/images/stories/Guias/naturalezaviva/6384_GUIACN5.pdf
- Ministerio de Educación Cultura y Deporte. (2000, pág.175). *La enseñanza de las lenguas extranjeras en España*. Madrid: impresa.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2010). *Actualización y Fortalecimiento Curricular de Educación General Básica*. Quito.
- Ministerio de Educación del Ecuador. Estándares de calidad educativa. (02 de 2011). Obtenido de <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/>
- Ministerio de Educación del Ecuador. Estándares de calidad educativa. (2012). Obtenido de http://rsa.utpl.edu.ec/material/CCBB/estandares_de_%20desempeno_profesional_docente.pdf
- Ministerio de Educación del Ecuador. Marco legal Educativo. (05 de 2012). Obtenido de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/SiProfe-Gestion-pedagogica-para-Directivos.pdf>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2006-2015). *Plan decenal de Educación* . Obtenido de http://www.educiudadania.org/pde_intro.php
- Ministerio de Educacion Ecuador. (31 de 03 de 2011). *Reglameto LOEI*. Obtenido de http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Reglamento_LOEI.pdf
- Montenegro, A. I. (2003). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. p.19. Bogotá: Magisterio.
- Moya, M. A. (27 de 02 de 2010). *La relación profesor - alumno*. Recuperado el 25 de 12 de 2013, de http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_27/ANTONIA_MARIA_MOYA_MARTINEZ.pdf
- Naranjo, L. G., & Herrera, E. L. (2006). *Currículo por competencias para una formación humana integral*. . Ambato.

- Navarrete, R. B. (15 de 02 de 2009). *La Motivación en el aula. Funciones del profesor par mejorar la motivación en el aprendizaje*. Recuperado el 20 de 12 de 2013, de http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_15/BELEN_NAVARRETE_1.pdf
- Nicolas, N. (27 de 10 de 2012). *Familia comunidad y escuela*. Obtenido de <http://familiacomunidadyescuela.blogspot.com/2012/10/familia-comunidad-y-escuela.html>
- OCDE Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (27 de 11 de 2009). *Los docentes son importantes: atraer, formar y conservar a los docentes eficientes*. Obtenido de <http://www.waece.org/enciclopedia/2/Los%20docentes%20son%20importantes.pdf>
- OCDE. Pont, B., Nusche, D., & Moorman, H. (2008). *Mejorar el liderazgo escolar*. Obtenido de <http://www.oecd.org/edu/school/43913363.pdf>
- Ruiz, J. M. (11 de 2008). *La organización institucional*. Obtenido de <http://www.slideshare.net/guest7b32782/proyecto-educativo-institucional-completo1-presentation>
- Ruiz, J. M. (2012). Obtenido de http://pedagogosestupendos.wikispaces.com/file/view/Capitulo_1_.LA_ORGANIZACION_INSTI_TUCIONAL._2012_-_copia.pdf
- Secretaria Nacional de Gestión de Riesgos . (2013 - 2014). *Ecuador. Referencias básicas* . Obtenido de <http://www.gestionderiesgos.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/05/Primera-Parte-RpGdR-V3-final.pdf>
- SENPLADES. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2005). *Guía metodologica de planificación institucional*. Obtenido de <http://www.pnud.org.ec/art/frontEnd/images/objetos/GUIA%20MPI%20pantalla.pdf>
- Subsecretaría de Educación Básica. (2010). *Un Modelo de Gestión para la Supervisión Escolar*. México.
- Torío, L. S. (2004). *Familia, escuela y sociedad*. Obtenido de http://scholar.google.com.ec/scholar_url?hl=es&q=http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1173765.pdf&sa=X&scisig=AAGBfm2l_AQ08Xr2jUfMeWH1Frnx2ANRug&oi=scholarr&ei=TMvhUvSbMZS0sQS1moDQCg&ved=0CCcQgAMoATAA
- Torres, R. M. (1995). *Los achaques de la educación*. p.115. Quito: Libresa.
- Torres, R. M. (2000). *Reformadores y Docentes: El CambioEducativo atrapado entre dos lógicas*. Obtenido de http://www.oei.es/reformaseducativas/reformadores_docentes_cambio_educativo_dos_logicas_torres.pdf
- UNESCO. (2000). *Gestión educativa estratégica*. Obtenido de http://www.lie.upn.mx/docs/DiplomadoPEC/Pozner_M2.pdf

UNESCO. Rojas, A., & Gaspar, F. (08 de 2006). *Bases del liderazgo en la educación*. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001470/147055s.pdf>

Universidad Nacional del Litoral. (2004, pág. 57). *La Formación Docente*. . Santa Fe: UNL.

Uría, R. M. (1998). *Estrategias didáctico-organizativas para mejorar los centros educativos*. Narcea.

Vaillant, D. (2010). *Formación de profesores para la Educación Secundaria: entre lo existente, lo deseable y lo posible*. pág.294. Obtenido de <http://denisevaillant.com/PDFS/ARTICULOS/2012/home/Formaci%F3nProfesores%20para-Educaci%F3nSecundaria-TemasEducativos2012.pdf>

Vegas, E., & Ganimian, A. (08 de 2013). *Teoría y evidencia sobre las políticas docentes en países desarrollados y en desarrollo*. Obtenido de <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=38205511>

PROPUESTA

ÁMBITO: APRENDIZAJE.
PROBLEMA IDENTIFICADO:
En el ámbito de la Gestión del aprendizaje los docentes presentan inadecuada aplicación de técnicas y estrategias para evaluar a los educandos. (3. 2. 8 visión global ámbito de la gestión del aprendizaje tabla n° 17; 3.2.11 tabla 20, tabla 13).
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:
OPTIMIZAR LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL ÁMBITO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE, EN LA APLICABILIDAD CORRECTA DE TÉCNICAS PEDAGÓGICAS PARA LA EVALUACIÓN.
OBJETIVOS:
OBJETIVO GENERAL:
Elaborar una propuesta para la aplicabilidad de orientaciones en la evaluación del aprendizaje en las Unidades Educativas “González Suarez y Gral. Eloy Alfaro”, con la colaboración de un facilitador experto en el tema para mejorar la calidad de evaluación académica del docente hacia el estudiante, en el año lectivo 2014-2015.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Fundamentar teóricamente la evaluación en los aprendizajes y despertar un compromiso auténtico en los docentes que les lleve a tomar conciencia de la utilización de la propuesta para la aplicación de orientaciones en la evaluación. 2. Profundizar técnicas, estrategias de evaluación en los procesos de enseñanza y aprendizaje. 3. Elaborar instrumentos de evaluación que se sujeten al diseño curricular, modelo pedagógico, en las que se aplique orientaciones para la evaluación significativa. 4. Mejorar la calidad educativa en los y las estudiantes y promover el desarrollo integral mediante la aplicación de orientaciones evaluativas en los procesos de enseñanza aprendizaje. 5. Evaluar los resultados obtenidos de la aplicación de la propuesta pedagógica basada en

<p>las orientaciones evaluativas de los docentes de las Unidades Educativas “González Suárez y Gral. Eloy Alfaro”, para establecer las respectivas conclusiones y recomendaciones sobre la perspectiva del proyecto.</p>			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACION
<p>ACTIVIDAD 1: (Primera semana) PLANIFICAR Y ORGANIZAR UN TALLER CON EL TEMA: TÉCNICAS Y ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN EN LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contratar un facilitador para dictar la conferencia sobre el tema de evaluación. • Solicitar a los directivos el tiempo necesario en la semana para que se dicte el taller. • Invitar a los docentes a participar de la conferencia - taller 	<ul style="list-style-type: none"> • Talento Humano: Autoridades, docentes, facilitadores, instituciones de capacitaciones. • Económicos. • Recursos Tecnológicos: • computadora, impresora, USB didácticos: hojas, bolígrafos, 	<ul style="list-style-type: none"> • Cronograma de organización de actividades
<p>ACTIVIDAD 2: (Segunda semana)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dictar la conferencia – taller sobre el tema: TÉCNICAS Y ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN EN LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: 	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer la bienvenida al facilitador de la conferencia –taller y docentes participantes. • Explorar las expectativas y motivaciones de los docentes acerca del tema • Presentación y explicación del tema: <ul style="list-style-type: none"> ○ Concepto de evaluación. ○ Tipología de la 	<ul style="list-style-type: none"> • Talento Humano: Autoridades, docentes, facilitadores, instituciones de capacitaciones. • Económicos. • Bibliográficos: Documentos del Ministerio de Educación, revistas educativas, textos sobre evaluación, publicaciones, internet, web... • Tecnológicos: 	<ul style="list-style-type: none"> • Cronograma del taller • Docentes con un nivel de conocimiento y dominio sobre conceptos de evaluación. • Fotografías y material de evidencias. • Registro de asistencia. • Docentes capacitados y actualizados en

	<p>evaluación.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Características y funciones de la evaluación. ○ Importancia de la evaluación en los procesos de enseñanza aprendizaje. ○ Conceptualización de técnicas y estrategias evaluativas ○ Tipos de técnicas y estrategias de la evaluación activa ejemplos: ○ Dramatización, mapas conceptuales y numéricos, lecturas comentadas y comprensivas, de laboratorio, collage, descubrimiento de palabras claves crucigramas, ginkana, figuras geométricas, técnicas de observación, mentefactos, informes de trabajos escritos, fichas, cuestionarios... ● Despejar dudas 	<p>Proyector, computadora, Cd, impresora, USB...</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Recursos didácticos: Pelógrafos, pizarra, tiza líquida, hojas, bolígrafos, borradores... 	<p>la evaluación de los aprendizajes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Actores de la comunidad educativas fundamentados en técnicas y estrategias evaluativas.
--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Recoger información • Análisis y profundización a través de trabajo en grupos • plenaria 		
<p>ACTIVIDAD 3 (Tercera semana) EVALUACIÓN DEL TALLER: TÉCNICAS Y ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN EN LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formar comisiones por áreas • Establecer formatos de técnicas y estrategias de evaluación • Socializar la manera de aplicar los formatos. • Socializar y poner en práctica en el salón de clase las diferentes técnicas y estrategias de evaluación. • Elaborar, aplicar y evaluar un manual de técnicas y estrategias de evaluación institucional. • Elaborar un calendario (ficha) para la observación de clases demostrativas en las que se apliquen los instrumentos de 	<ul style="list-style-type: none"> • Talento Humano: Autoridades, docentes, estudiantes • Económicos. • Bibliográficos: Documentos del Ministerio de Educación, revistas educativas, textos sobre evaluación, publicaciones, internet, web... • Tecnológicos: Computadora, impresora, USB... • Recursos didácticos: Pelógrafos, pizarra, tiza líquida, hojas, bolígrafos, borradores... 	<ul style="list-style-type: none"> • Estándares de técnicas y estrategias de evaluación institucional. • Estudiantes evaluados objetivamente con calidad. • Manual de técnicas y estrategias de evaluación institucional. • Cronograma para la elaboración de instrumentos de evaluación • Docentes que optimizan los recursos (manuales, planes, formatos de evaluación) en el desarrollo de

	evaluación.		<p>la enseñanza-aprendizaje.</p> <ul style="list-style-type: none"> Fichas de visitas áulicas que verifiquen la aplicación de las orientaciones evaluativas
BIBLIOGRAFÍA:			
<ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Educación y cultura, (2004). Programa de mejoramiento y capacitación docente. Ecuador Lalaleo, N. M. & Mosquera, E. (2010). Bases epistemológicas, pedagógicas y didácticas para la planificación, metodología y evaluación. Guayaquil. http://terras.edu.ar/jornadas/37/biblio/37TOMLINSONCarolAnn-Cap2-Elfundamentodelaensenanzadiferenciada.pdf. Planificación escolar: Una estrategia de enseñanza efectiva. (2005). Recuperado de http://www.educarchile.cl/ech/pro/app/detalle?id=96834. http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/126/cd/unidad_5/mo5_condiciones_para_la_mejora.htm. 			

ANEXOS

ANEXO 1: CARTA DE AUTORIZACIÓN DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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





Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

Recibido
16-12-2013

Asbrizado
16-12-2013



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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, Agosto del 2014

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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



Recibido v. 19-8-2014
P. Gilbes García
120067580f



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, Agosto del 2014

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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



Recibido
Patricia López
19 de agosto/2014

ANEXO 3: MODELO DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO**

1. Nombre de la Institución:

2. **Tipo de Institución:**

Pública Municipal Particular Fiscomisional

3. **Ubicación geográfica:**

Urbana Rural

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. **Nivel de estudio:**

Bachiller Profesor Tercer nivel Cuarto nivel

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

Inicial Básica Bachillerato Básica y Bachillerato

7. **Modalidad de trabajo:**

Presencial Semipresencial Distancia

8. **Relación laboral:**

Contrato Nombramiento Honorario

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

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

ÁMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL.	1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales.			
	1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional señalada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y desarrollados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional tomando como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.			

AMBITOS	Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL.	1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.			
	1.6	Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.			
	1.7	Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.			
	1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.			
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	2.1	Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional (PEI) considerando los elementos sugeridos por la autoridad educativa.			
	2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras.			
	2.3	Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.			
	2.4	Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA).			
	2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.			
	2.6	Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.			
	2.7	Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional.			
	2.8	Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase.			
	2.9	Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.			
	2.10	Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico.			
	2.11	Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.			
	2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos.			
	2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas disciplinarias tomando en cuenta su contexto educativo.			
	2.14	Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento.			
	2.15	Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto.			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.	Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña.		
		3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.		
		3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.		
		3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.		
		3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.		
		3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.		
		3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).		
		3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.		
		3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.		
		3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.		

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

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

DATOS INFORMATIVOS

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NÚMERO DE NIÑOS:

PERÍODO/S OBSERVADO/S:

ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA:

DESTREZA TRABAJADA:

FECHA:

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

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

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

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

ANEXO 4: FOTOGRAFÍAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Y ENCUESTADOS.

FOTOGRAFÍAS

