



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa "Belisario Quevedo" de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotopaxi, Año lectivo 2013-2014

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Campoverde Gómez, Mónica Leonor.

DIRECTOR: Riofrío Leiva, Vicente Jacinto, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO LATACUNGA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Mgs.

Vicente Jacinto Riofrío Leiva

DOCENTE DE LA TITULACIÓN:

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación Desempeño docente en el área de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa “Belisario Quevedo” de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotopaxi, Año lectivo 2013-2014, realizado por Mónica Leonor Campoverde Gómez ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Septiembre de 2014

F).....

Tutor del trabajo de fin de titulación.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS

Yo, Mónica Leonor Campoverde Gómez; declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa “Belisario Quevedo” de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotopaxi, Año lectivo 2013-2014, de la titulación de ciencias de la educación siendo el Mgs. Vicente Riofrío director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad 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.

.....

Campoverde Gómez Mónica Leonor

C.I. 1104129620

DEDICATORIA

A mi hija:

Cristina, Isabel quien con su inocencia y alegría fortalece cada día de mi existencia, convirtiéndose en el impulso permanente de mi vida.

A mi querido esposo Carlos Acurio, cuyo amor, comprensión y compañía ha hecho realidad la elaboración de esta tesis.

Para ellos, el resultado de este trabajo investigativo que me permite poner nuevos sueños en su futuro.

Mónica Campoverde

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente en primer lugar a Dios por haberme dado la oportunidad de estudiar y con perseverancia llegar hasta el final.

Así, mismo a mis queridos padres, pilares de mi existencia, que a lo largo de mi vida con su ejemplo me han enseñado que con dedicación y voluntad se llega a la culminación de las metas propuestas.

De igual manera, agradezco al Mg Vicente Riofrío, por compartir sus conocimientos con total apertura hacia mí.

A ellos y a todas las personas que de una u otra forma me han brindado su apoyo y sugerencias, gracias.

Mónica Campoverde

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	I
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT.....	4
INTRODUCCIÓN.....	5
	6
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	
1.1. Desempeño docente.....	9
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	9
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	9
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	10
1.1.2.2. Motivación.....	12
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	13
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	14
1.1.2.5. Organización institucional.....	16
1.1.2.6. Políticas educativas.....	17
1.1.3. Características del desempeño docente.....	18
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	20
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	21
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	22
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	23
1.2. Gestión educativa.....	25
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	26
1.2.2. Características de la gestión.....	26
1.2.3. Tipos de gestión.....	28
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	29
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	31
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	31
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	32
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	33
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	34
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	36
1.3.2. Tipos de estrategias.....	36
1.3.2.1. En la gestión legal.....	37
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	37
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	38
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	39
	40
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	
2.1. Diseño de investigación.....	43
2.2. Contexto.....	43
2.3. Participantes.....	43
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	44
2.4.1. Métodos.....	45
2.4.2. Técnicas.....	45
2.4.3. Instrumentos.....	46
2.5. Recursos.....	47
2.5.1. Talento Humano.....	48
2.5.2. Institucionales.....	48
2.5.3. Materiales.....	48
2.5.4. Económicos.....	49

2.6. Procedimiento.....	49
	50
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	53
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal..	53
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente	54
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	56
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	57
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación..	57
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	58
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	59
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	61
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	61
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	61
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	62
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	63
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	65
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.	65
	64
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.....	66
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.....	67
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.....	67
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	68
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	69
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	70
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	71
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.....	72
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.....	73
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.....	75
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.....	76
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	77
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.....	78
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	79
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.....	83
RECOMENDACIONES.....	84
BIBLIOGRAFIA.....	85
PROPUESTA.....	87
ANEXOS	
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	90
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	91
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	92
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	96

RESUMEN

La investigación se realizó en la Unidad Educativa Belisario Quevedo de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotopaxi en el año lectivo 2013-2014, el problema que se determinó en esta fue el desempeño docente, donde se estableció el objetivo sobre el desarrollo de talleres de capacitación para mejorar las prácticas pedagógicas, para el desarrollo de esta investigación se utilizó como base el método científico conjuntamente con el apoyo de métodos como el inductivo, analítico, hermenéutico, estadístico los que permitieron el desarrollo de este estudio y la colaboración comunidad educativa como son las autoridades, docentes, estudiantes que ayudaron a determinar los principales problemas que se suscitan en el momento educativo, por lo que esta propuesta está basada en talleres para el mejoramiento del desempeño docente y con la finalidad de mejorar los procesos educativos en la institución a través de la capacitación continua y el perfeccionamiento docente a fin de que eleve la calidad de la educación y pueda el docente responder a los nuevos retos que el desarrollo de la ciencia y la tecnología imponen en todas las instituciones educativas

PALABRA CLAVE: DESEMPEÑO DOCENTE, EVALUACIÓN, ANÁLISIS.

ABSTRACT

The educational performance is the main axis at a person development which is important in the process of formation in the formal education system. Is necessary the analysis and the evaluation of the educational development from the daily work in a determined way, to complete that the group of teachers of “Unidad Educativa Belisario Quevedo” was chosen as population, located in the Cotopaxi Province. Canton Pujilí. This proposal was done from the students perspective, however, on this proposal is shown a strategy that will be applied with the students in order to develop the teaching – learning process those stablish the being of the educational development, or the reason of the educative work, with the goal of support the results of any research around the educative environment, remaining that the educational development has a relation with the continuous training and the teaching improvement because of get a high educative quality so with this the teacher can face the new science and technology challenges that the educative institutions apply so like this form professionals with an integral quality.

Key words: Teaching performance, Evaluation, analysis.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día ante los nuevos retos de la educación en un mundo globalizado y de permanente cambio, la reflexión, la adecuación y modificación del currículo ha de ser un elemento central en el desempeño de los docentes, el mismo que se debe enriquecer en función de las necesidades de los estudiantes y su contexto, si se desea que se logren aprendizajes significativos y niveles de rendimiento óptimo por parte de los estudiantes.

Lamentablemente en los últimos tiempos en la educación se han presentado problemas que inciden directamente en los procesos educativos, de lo cual se ha podido determinar que una de las causas de esta problemática es el desempeño de los docentes y sus deficiencias dentro de los diferentes procesos educativos, lo que ha conllevado múltiples consecuencias especialmente en el rendimiento académico de los estudiantes, lo que ha generado repotencia y deserción escolar en muchos de los casos.

Por tal razón es de suma importancia que estos procesos de enseñanza aprendizaje sean fundamentados y desarrollados específicamente en la gestión del desempeño docente, como uno de los pilares más importantes y relevantes de la educación.

Para gestionar el desempeño docente y los procesos de enseñanza aprendizaje en la Unidad

Educativa Belisario Quevedo de la ciudad de Pujilí provincia de Cotopaxi en el año lectivo

2013-2014, por tal razón dentro de los procesos de gestión en la vida educativa en su mayoría no cuentan con procesos eficientes de acuerdo a calidad de enseñanza, sin embargo la escases de información dentro de la misma, que nos permita retroalimentar las trayectorias del desempeño docente y formación de los docentes a partir de su evaluación, nos lleva a plantear cuestionamientos acerca del funcionamiento del modelo de gestión del personal docente a partir de la evaluación al desempeño para la mejora continua y profesional del mismo contribuyendo de manera positiva al desarrollo de la educación y los procesos académicos

Este trabajo es de gran importancia debido a que se ha detectado los principales problemas dentro de los procesos de enseñanza aprendizaje de lo que se puede determinar que esto ha causado múltiples problemas de los cuales se determinan el bajo rendimiento y sobre todo la repotencia y la deserción escolar por lo que la Universidad Técnica Particular de Loja preocupados por esta problemática se propone mejorar esta , a través de estrategias para mejorar el desempeño docente y los procesos educativos

Este trabajo de investigación está estructurado en cuatro capítulos donde el primer capítulo se explica teóricamente sobre el desempeño docente, la gestión educativa y las estrategias para el mejoramiento educativo en donde se evidencia sus factores de influencia, características, formación, capacitación, desarrollo profesional, ámbitos como la gestión legal de aprendizaje, planificación y sobre todo el liderazgo y comunicación los mismos que explican el desempeño docente y su incidencia en los procesos educativos.

Además esta investigación es factible realizarla debido a que hay toda la predisposición por parte de la investigadora y el apoyo por parte de las autoridades y docentes de la institución educativa y sobre todo hay la predisponían de apoyar económicamente y moralmente para la consecución de esta investigación

En el segundo capítulo se habla sobre la metodología utilizada en la investigación donde se desarrolló el diseño metodológico, el contexto, los participantes de la investigación, los métodos y técnicas para la recolección de la información y respectivo análisis e interpretación y los recursos que se van a utilizar

En el tercer capítulo se desarrolló el análisis y discusión de resultados como también la interpretación de la ficha de observación aplicada a los docentes designados sobre la práctica docente en el aula.

Por último en el cuarto capítulo se presenta las conclusiones y recomendaciones resultado del análisis, discusión y se presenta la propuesta sobre el mejoramiento del desempeño docente.

CAPITULO I
MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

Es el docente que a través de su preparación, dedicación y métodos de enseñanza imparte conocimientos a los estudiantes y aporta mediante su formación integral una sociedad preparada académicamente, ya que la misma es un componente muy importante que ayuda a las relaciones e interacciones del hombre en el mundo social y natural. Para que haya un buen desempeño docente es muy importante que aparte del conocimiento nazca una gran vocación, sentirse seguro y cómodo de lo que hace y para ello influye mucho la relación laboral entre autoridades, compañeros donde haya armonía, respetando las culturas, etnias, género y nacionalidad de cada individuo.

El desempeño docente sirve para impartir sus conocimientos a los alumnos; las experiencias se refieren al docente en el aula, excluyéndose estas en el proceso de evaluación, por una parte reconoce que la evaluación es importante para mejorar las prácticas educativas y también se afirma que estas no ocurren solo en el aula y que las actividades ejercidas por un docente también constituyen a mantener y formar parte de la práctica educativa.

“El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos propuestos”(Ralph Tyler como se citó en Casanova 1999). Educación. Argentina, Paidó Tribo.

Sostiene que una vez que “los individuos han agotado sus recursos mentales y emocionales es poco probable que se sientan motivados para crecer sin la interacción de un estímulo externo” (Knox como se citó en Valdez 2000).

Según este concepto se dice que el desempeño docente es el determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos propuestos por el docente a sus educandos y estos que grado de conocimientos hayan alcanzado y el mejor incentivo es que los educandos respondan de manera positiva a su docente y exista un buen ambiente en su lugar de trabajo.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente

Los factores que influyen en el desempeño docente primordialmente es el amor a su profesión también tener una buena salud, preparación, motivación y compromiso, que dependen en gran parte a las condiciones familiares y ambientales donde se encuentra el docente.

“El maestro ideal es aquel que se ofrece como puente que tiende a sus discípulos a fin de que, a motivación suya, puedan cruzarlo” (Correa, 2008, p.22).

Sin embargo, una vez que con su ayuda lo han franqueado, el puente se viene abajo clamorosamente. El maestro les alimenta entonces, a construir sus propios puentes.

Se ha descrito con mucha exigencia los aspectos que los maestros postmodernos deben tener para mantenerse en los escenarios y paradigmas emergentes que identifican a la sociedad actual y del futuro, a este personaje que se le asigna de dirigir la formación integral de los estudiantes; No se puede dejar sin cuidar su faceta humana ya que está le ayuda a enriquecer su afectividad comunicación, liderazgo y cognición ayudándole a buscar su verdadera identidad.

El docente para enriquecer su desempeño docente debe primeramente amarse a sí mismo, estar motivado con ganas de prepararse y actualizarse constantemente rescatando su espontaneidad que le permite decir lo que él siente y piensa, para así tener la facultad de entender lo que otras personas sienten y piensan y poder trabajar en armonía y de forma positiva.

Por citar un ejemplo, si el estudiante cursa un nivel próximo al que culminó, su grado de conocimiento en esta nueva experiencia dependerá del trabajo de los anteriores docentes, los mismos que hayan inducido la motivación para convertir en llamativo un plan de estudios y organizando experiencias de aprendizaje de alto nivel, en el cual se interactúa alumno-docente y despertando el interés en el estudiante, comprometiéndolo en su proceso de formación.

Correa, (2008). Educación II, Buenos Aires, Limuza, “el docente debe construir verdaderos escenarios pedagógicos y estilos de aprendizaje, en donde converjan las ciencias, las disciplinas, los conceptos, las metodologías, las teorías prácticas y tecnologías con el

amor, la comprensión, la ternura y el auto reconocimiento; independientemente del nivel educativo en que se interaccione” (p. 53).

Esta conceptualización va de la mano con lo que el estudiante vive en su entorno familiar y comunidad ya que los padres deben comprometerse desde su hogar dando un buen ejemplo a sus hijos y solidar la autonomía y cooperación para así mejorar el buen desempeño docente.

Por otra parte también se puede establecer otras conceptualizaciones educativas determinan que los factores que influyen el desempeño docente que debe tener amor a su trabajo y tener una preparación académica de acuerdo a las exigencias educativas del momento, ser un gran motivador dentro de los procesos de enseñanza y sobre todo tener compromiso con la educación y la sociedad educativa

El estudiante factor importante dentro del proceso de aprendizaje que tiene que estar saludable para poder aprender, estar motivado y tener un compromiso consigo mismo , sus padres y la sociedad educativa.

Por último el entorno familiar e institucional es parte importante dentro de los procesos educativos debido a que este debe estar acorde a las necesidades de los individuos y sobre todo de acuerdo al currículo educativo.

El desempeño docente es llevar a cabo el cumplimiento de las funciones asociadas con los estudiantes, el entorno y el propio docente que se dan en el periodo de clases dentro del aula o con los compañeros de trabajo y en el entorno de su hogar, el desempeño docente ayuda a encontrar si el docente está trabajando de una manera adecuada y nos indica donde debe mejorar.

“Una competencia es un set de destrezas valores y comportamientos que un profesor ha adquirido y puede movilizar para enfrentar una situación en el aula” (Delanoy, 2001, p. 18).

Además este autor aduce que no solo depende del docente la formación del alumno si no que este esté ligado a varios aspectos como es el compromiso de sí mismo, su entorno socio- cultural y así como también el grado de preparación que tenga el docente para instruir a sus alumnos.

El compromiso de calidad de la educación es compromiso de todos, así como también de una buena legislación educativa, para tener los recursos y herramientas necesarias que logren unir este compromiso alumno-profesor- comunidad.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

La formación docente es un aspecto muy importante dentro de la preparación docente de los futuros profesionales conjuntamente con la inclinación académica de los individuos, debido a que hoy en día es uno de los aspectos muy importantes dentro de las políticas gubernamentales.

Por otra parte la capacitación del docente debe ajustarse a las necesidades de titulación y de cualificación requeridas por la ordenación general del sistema educativo, se realiza a través de un conjunto de acciones sistemáticas en las cuales se lleva a cabo procesos de planeación, desarrollo, evaluación y control de los procesos curriculares.

Para que estos parámetros se cumplan es necesario una buena formación académica del docente en donde él se capacite en el programa para impartir los conocimientos a los alumnos, es decir antes de impartir la clase él debe prepararla, para que los alumnos sientan seguridad de su maestro y el mensaje docente llegue hacia todos, y que estos conocimientos queden impregnados en dichos educandos.

Según la Reforma Curricular “La persona que se está preparando para ser docente debe reconocer que no es una tarea fácil que para ser un verdadero docente se debe tener vocación, que para enseñar se debe aplicar estrategias, metodologías, aprender a expresarse y saber llegar al educando; en la actualidad la capacitación docente ha mejorado mucho ya que las autoridades competentes se preocupan de que los docentes se capaciten constantemente” (p. 5).

“El perfil docente se define como el conjunto de rasgos que caracterizan al profesional de la evaluación, como persona integral, dotada de unas competencias específicas para el desempeño de su labor con altos niveles de calidad” (Montenegro, 2003, p.35).

Se aprecia que en el sistema enseñanza aprendizaje es muy necesario donde necesitamos docentes integrales, motivados, capacitados y responsables con sus labores para impartir de manera eficiente los conocimientos a sus alumnos, la formación inicial empieza en el momento que un joven se decide por tomar la carrera de educación en cualesquier área que sea donde aprenderá la manera correcta como se debe llegar e impartir los conocimientos a los estudiantes aplicando métodos, técnicas y estrategias adecuadas.

1.1.2.2 Motivación.

En el plano educativo la motivación ayuda a mejorar la conducta y el desempeño del docente, si él está satisfecho con su status social le gusta investigar se prepara cada día su estado de ánimo va hacer muy bueno, ya que si este es negativo, se asociara con actitudes de valoración negativa. Tanto en su estado afectivo como los fines y motivos de los sujetos teniendo influencia en la cognición.

“La motivación se concibe así como un proceso de equilibración consustancial al intercambio energético en que consiste la vida” (Pinillos, 1999, p. 87).

Concordando con Pinillos la motivación es inyectar energía, conseguir la atención de una persona en el caso del docente seria inyectar esa energía para que sus alumnos puedan captar las ideas lo que el docente enseña a sus educandos, por otro lado el docente también necesita motivación, para impartir está a sus estudiantes, y esta se puede obtener con un buen ambiente laboral, un sueldo digno y también el docente debe tener la vocación para educar para que se sienta el interés y la entrega que debe tener en impartir el conocimiento.

Para Watts y Swanson, (2002). La Motivación docente y calidad docente. Panplona, Valdez. El tema de la motivación es un punto muy importante dentro de la educación el mismo que ha cambiado y ha ido evolucionando desde que se le ha dado importancia a la psicología como ciencia, no muchos años atrás en la década de 1900-1950 no se le daba la importancia debida ya que se aplicaba el método conductista donde el docente solo tenía estudios primarios y en el mejor de los casos la secundaria enseñando a los estudiantes sin una metodología adecuada, donde no tenía importancia la situación, el estado anímico la alimentación y la motivación del niño. El estudiante tenía que aprender a como dé lugar, por eso existían frases tan violentas como “la letra con sangre entra” donde aprender

era memorizar y no consultar, investigar y mucho menos razonar, donde en docente podía maltratar a los niños física y verbalmente. (p. 86)

En este contexto se consideran motivos o motivaciones aquellas necesidades de carácter primario en el ser humano, esto es se trata en general del estudio de variables relacionadas estrechamente con el nivel biológico, con experiencias sensoriales e impulsos. Se elaboran incluso teorías fisiológicas, llegando a hablar de la anatomía de la motivación, en un intento por explicar el sustrato biológico que subyace a los procesos motivacionales

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

La relación profesor estudiante es muy importante dentro de la educación esta empieza desde que el alumno ingresa al aula aquí el docente tiene que saber llegar a sus educandos de una forma clara íntegra y siempre demostrando el buen ejemplo dentro y fuera de la institución, el rol del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje a adquirido un importante valor y gran fuerza. Que había sido disminuido por las escuelas tradicionales desanimando al personal docente desviando y reprimiendo sus iniciativas desplazando una serie de fundamentos que no pasan de ser criterios burocráticos, donde a la hora de trabajar y poner en práctica su rol docente lo hacen de una forma autoritaria sin aplicar una metodología adecuada y antidemocráticos.

Es por eso que en la actualidad el Ministerio de Educación (2002), se ha concentrado en preparar, instruir a los docentes no solo en lo académico sino también en el ámbito pedagógico incentivando a la aplicación de nuevos métodos de enseñanza con destreza y creatividad, el docente mantiene una buena relación con sus estudiantes cuando se preocupa por ellos no solo en la el aula sino también en su entorno.

Un estudiante puede reaccionar de muchas maneras, el entorno familiar, salud, su estado anímico influyen mucho en el desenvolvimiento del mismo y si este se torna de una manera negativa es ahí donde el docente se preocupa y actúa, buscando la solución junto a las autoridades del plantel y los familiares del niño esa es la actitud de un buen docente que se preocupa por sus estudiante.

Cámere, E (2009). Relación maestro alumno. Madrid, Limuza. La relación entre el docente y el alumno no se da sobre una plataforma de simpatía por igual, más bien siempre el educando va a sentir una cierta imposición ya que están sin consentimiento previo al menos

al inicio de cada periodo colectivo, el educando tiene la inquietud y el miedo de cómo será el nuevo profesor ya que es una relación que se establece en personas de diferente edad y grado de madurez y donde el profesor tiene que saber responder con paciencia, prudencia, ecuanimidad y de forma clara a las inquietudes y exigencias de cada alumno. La ejemplaridad constituye un elemento esencial a la profesión del magisterio. En otras profesiones no hay ejemplaridad, sino pura y simple eficiencia. En cambio, en el docente la eficiencia de la misma profesión viene condicionada por la ejemplaridad, porque la acción del docente sobre el educando no se cumpliría correctamente si el educando –que es sujeto percipiente- descubriera en el docente los mismos defectos o vicios contra los cuales el docente predica. (p. 42)

Por otro lado para la investigadora el docente debe ser una persona honesta, transparente dentro y fuera del aula, por que hace que los educandos vean en él un ejemplo a seguir y sus padres sienten la seguridad de que sus hijos están en buenas manos, ponerle bastante amor a su profesión para ser eficiente y eficaz, ya que es una tarea ardua el enseñar y lograr que estos conocimientos La relación de docencia es una relación interpersonal, ya que se establece entre dos logren ser captados por sus alumnos.

El maestro da y el alumno recibe ya que su misión es ponerse al servicio de los fines particulares del estudiante esperando que este capte de una manera positiva todo lo que le enseña con un objetivo claro que todos los estudiantes de su clase aprendan, sin esperar nada a cambio del estudiante ya que este no ve al hombre concreto que hay debajo del maestro, sino al docente que lo único que desea es enseñar y él tiene que aprender.

El alumno siempre es ingrato con el docente, en el buen sentido de la palabra pensando siempre que el docente es muy exigente, muy integro lo ven como si no tuviera errores, actuando con ingratitud donde el docente no tiene derecho a quejarse, entonces la manera como el educando corresponde y remedia los esfuerzos del docente consisten sencillamente en aceptarlos y ponerlos en práctica.

Al docente le corresponde y tiene la facultad de crear un ambiente propicio desde el inicio hasta el final de la clase garantizando la fluidez de las relaciones con los educandos, como también puede crear un ambiente tenso e inadecuado que termine frenando la iniciativa y las ganas de participar de los educandos.

1.1.2.4. Relación Familia Escuela.

La educación es una tarea compartida entre padres y educadores donde el objetivo primordial es la formación integral de niño/a. donde ninguna de las dos partes puede descuidarse, el docente tiene la obligación de dar toda la información necesaria para que se sientan familiarizados con la escuela y por lo mismo responsables durante el transcurso del periodo educativo de sus hijos/a.

Los padres son responsables de que sus hijos, que en casa cumplan con sus deberes de forma clara, participativa y honesta ya que son los protagonistas fundamentales en el proceso de aprendizaje de sus hijos.

Una buena interacción entre la familia y la escuela brindan al niño/a un ambiente de seguridad brindando la oportunidad de que el niño /a se relacione de mejor manera con su educador, familia y escuela deben actuar de manera unánime para poder satisfacer las necesidades e inquietudes que expresa el niño/a potenciando de esta manera que crezca un niño seguro y con buena formación académica.

La escuela nunca sustituirá a la familia, su objetivo es ayudar a que se mantengan los buenos modales, el respeto, la unión, y el amor entre todos los miembros que la conforman, fomentando un clima cálido y acogedor de confianza y respeto haciendo partícipes a los padres para que se sientan parte fundamental de la comunidad escolar compartiendo experiencias e información que ayuden mutuamente a la participación educativa.

El docente mantiene informado a los padres a través de mensajes en la agenda de los niños/as a través de la directiva de padres de familia, en reuniones acordadas, o a llamando a los padres al establecimiento pero lo importante es estar siempre pendiente del educando; ordenando su tiempo de acuerdo a las funciones que cada padre de familia desempeña para poder atender a sus hijos de una manera adecuada y responsable con actitud positiva y participativa en la tarea de educar a los hijos de manera conjunta con el docente y la institución educativa..

Recién en el presente gobierno, a través de la nueva Constitución Política aprobada en el año 2008 expresa que “el Sistema de educación intercultural fue reconocido como uno de los derechos colectivos de los pueblos y nacionalidades indígenas, como señala el Art. 57

en su numeral 14 desarrollar fortalecer y potenciar el sistema de educación intercultural, con criterios de calidad, desde la estimulación temprana hasta el nivel superior, conforme a la diversidad cultural, para el cuidado y preservación de las identidades en consonancia con sus metodologías de enseñanza y aprendizaje. (p. 32)

Es muy importante respetar la cultura de cada pueblo sus vestimentas típicas de acuerdo a cada comunidad sus costumbres y tradiciones actuando en beneficio de la comunidad donde es imprescindible el apoyo familiar en el proceso de enseñanza aprendizaje.

1.1.2.5. Organización institucional.

Una institución educativa está conformada por el ministerio de educación, dirección regional de educación, unidad de gestión educativa local, y la escuela conformada por docentes, estudiantes y padres de familia.

Esta actúa de una manera jerárquica, no surge de manera espontánea, el docente se acoge a los leyes estatutos, normas que rige el ministerio de educación, una organización está dirigida por un grupo de personases con la facultad de crear reglas condiciones, deberes para cumplir un determinado objetivo que lleve a la superación o cause un efecto positivo a la institución.

Dice que las funciones específicas de un centro educativo son: (Rogers K, 1976, p. 25)

- La función del saber.
- El descubrimiento del saber.
- El desarrollo de las capacidades de resolver problemas.
- El desarrollo de las capacidades de asumir problemas.

Estos 4 puntos son muy importantes porque detrás de la organización institucional el grupo de personas que lo conforman deben tener la seguridad de que están en la capacidad de poder brindar a los estudiantes una educación de buena calidad.

Atúnez, S. (2004). Organización Escolar y Acción Directiva. es común que los docentes no reconozcan el valor de la dirección o el director(a) de la escuela y se esté

perdiendo la credibilidad en la necesidad de esta función, esta frase lo muestra: entre todos lo haremos todo (p.3).

Dentro de una institución educativa es muy importante la unión, trabajar de manera colectiva y en forma adecuada respetando las funciones de cada persona utilizando los elementos que se posee para educar a los niños a través de cada instrucción establecida.

Santos, G. (1997), Educación y Maestros, México, Mc Pearson. recuerda que los espacios, las estructuras, el funcionamiento, las normas, los sitios etc. nos forman y nos deforman aunque no existe en el entramado organizativo una intencionalidad explícita. Las organizaciones se convierten en aulas gigantescas en las que todo habla, en las que todo enseña. (p.78)

Una organización tiene que estar bien fomentada de adentro hacia afuera y de afuera hacia adentro, porque desde el ministerio de educación se crean las leyes y reglamentos de una manera adecuada para que sean ejercidas pasa a paso por las instituciones educativas autoridades, docentes, estudiantes y padres de familia.

“La educación es una importante encarnación de la forma de vida de una cultura, no simplemente una preparación para ella”. (Bruner, 1997, p.31)

Afirmando lo que dice Bruner la experiencia educativa es ya una experiencia que enriquece nuestro aprendizaje, habilita a la persona a pensar, razonar, actuar y poder expresarse de mejor a diferencia de las personas que no tienen educación.

1.1.2.6. Políticas educativas.

Estamos viviendo grandes cambios en la política educativa dejando atrás los modelos educativos tradicionales buscando salidas a la problemáticas donde la educación es un derecho de todo ciudadano sin importar la condición social, género, cultura y etnia ya que la educación es la base fundamental para la superación de un individuo y la sociedad, un país sin una buena educación no tiene visión al futuro ya que no se está preparado para desenvolverse y ser partícipe en buscar salida a la problemática del retraso que presenta la sociedad.

Múltiples acciones se han llevado en marcha para mejorar la calidad de la educación en nuestro país mejorar la reforma curricular de la educación básica, impulsar e incentivar la capacitación de los docentes controlar que los docentes cumplan con los objetivos propuestos y establecidos en la reforma curricular, brindar material de buena calidad a los estudiantes a nivel nacional,

Es importante tener presente que las políticas de la educación cambian y sufren crisis cuando no se tiene un gobierno estable, sufriendo con descuido absoluta el tema de la educación, falta de control, pagos impuntuales a los docentes falta de recursos para sostener a la educación optando por los paros y huelgas donde los únicos afectados llegan hacer los estudiantes.

Los esfuerzos que realiza el Ministerio de Educación (2002), para fortalecer la educación va dejando atrás la escuela tradicional y trabajando con un nuevo modelo de educación y de esta manera poder impulsar el desarrollo del país realizando un cambio con las escuelas del futuro.

Por lo que es muy importante que toda la comunidad actúe ya que es responsabilidad de todos, en este punto la sociedad tenemos que educarnos ya que estábamos acostumbrados a dejar todo en manos del docente, autoridades y políticas educativas. Una educación con excelencia se la hace se la obtiene con dedicación y entrega tanto del estudiante autoridades y familia, respetando la cultura etnias y género.

Ponce, J. (2010), las Políticas educativas y desempeño, luego de pasar de revista a las principales reformas e intervenciones aplicadas a la región, se concentra en el análisis de los programas de transferencia monetaria condicionada y de las estrategias de descentralización escolar. El texto encuentra que esos programas han sido exitosos para aumentar el acceso de niños y niñas pobres de la escuela, así como para reducir el trabajo infantil. Sin embargo no se halla ningún efecto en términos de calidad de la educación. Respecto a la descentralización escolar, se identifica que las estrategias de transferencia de la gestión escolar hacia las escuelas y las comunidades también resultan ser exitosas para ampliar la cobertura escolar. En este caso hay evidencia de potenciales beneficios de dichas estrategias de descentralización en la calidad de las escuelas. (p. 207).

1.1.3. Características del desempeño docente

Ministerio de Educación expresa que el desempeño docente este muy ligado con la construcción de identidad del mismo con la identidad de su yo con sus factores intrínsecos y extrínsecos que le llevan a ser una persona segura ya que el mismo lleva una vida que le es única y es a partir de ella donde se abren un campo donde analizamos la vulnerabilidad, la integridad y la motivación que reafirman la condición humana del ser.

Por otra parte dice que la cognición social tiene que ver con los procesos mentales mediante los cuales el docente pueda realizar sus actividades personales y colectivas, es muy importante que para que se dé un buen desempeño docente el debe estar muy bien anímicamente, profesionalmente y socialmente no se debe ver al docente como una persona estricta que lo único que puede hacer es dar clases porque esa imagen errada tiene que cambiar.

La mejor satisfacción para el docente es que los educandos pongan interés, analicen indaguen pregunten y tener el apoyo de los padres desde sus hogares, otros factores importantes es que exista un buen ambiente de trabajo donde haya una buena relación entre compañeros y autoridades, es muy imprescindible contar con una buena infraestructura y la comunidad donde se labora.

Se incentiva al desempeño docente con capacitaciones permanentes a los educandos para despertar interés por su trabajo y fortalecer su vocación, brindando oportunidades de aprendizaje a los educandos para tener una sociedad de progreso y oportunidades, el desempeño docente es mas de todas las actividades cotidianas que realizan diariamente, implica a todos los procesos de educación planificación el proceso de la clase, evaluaciones de aprendizaje, mantener una comunicación con los estudiantes y padres de familia y la comunidad

Un docente para tener un buen desempeño debe tener en cuenta los siguientes estándares.

- Están planteados dentro del marco del buen vivir
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, etnias y nacionalidades
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas.
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza aprendizaje.

- Favorecen al desarrollo profesional de todos los actores educativos y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el ministerio de educación.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

Lo que mantiene prevenido al docente y a las instituciones es la rapidez con la que se transforma la educación, y para esto un verdadero desafío del docente es mantenerse en constante actualización de los conocimientos ya que esto demanda una gran responsabilidad, dedicación, compromiso de sí mismo y de la institución.

“Entre algunos de los desafíos que debe cumplir el docente para conseguir una educación de calidad es: (Márquez, G. G., 2007, p. 28)

Docente dinámico: De esta forma impartir los conocimientos de forma adecuada, amena, aplicando metodologías y técnicas y destrezas respectivas para impartir los conocimientos a sus educandos.

Persona íntegra: Está al servicio de la comunidad estudiantil con total integridad.

Persona eficiente: Utilizando los materiales adecuados y respectiva preparación para ser un docente eficiente.

Tener Carácter educativo: como núcleo articulador de toda la acción escolar.

Docente ético: Ser responsable, autentico, y un buen modelo a seguir para los alumnos dentro y fuera de la institución.

Carácter ideológico: aunque parezca que la descripción e interpretación tengan un carácter puramente técnico.

Docente en constante superación: Que no sea mediocre que no tenga miedo de aprender cosa nuevas.

Somos dos países a la vez: uno en el papel y otro en la realidad, razones de sobra para seguir preguntándonos, quienes realmente somos y cuál es la cara con que queremos ser reconocidos en el tercer milenio.

Compartiendo el mensaje de Gabriel García Márquez este es el verdadero desafío del docente realizar un excelente desempeño laboral con dedicación, integridad, honestidad, renovación constante, con vocación y sobre todo con mucho amor a su trabajo para que los estudiantes recuerden a su maestro de una forma positiva amena y que tantos años de servicio no se queden en la puerta de la institución sino que den fruto formando íntegramente a los jóvenes útiles a la sociedad alcanzando los conocimientos deseados.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

Un profesional en el área docente debe ser una persona orientada al desarrollo de la organización coherente y encaminada en metas claras, comprometido eminentemente en la institución educativa, preocupado en las necesidades de aprendizaje de los estudiantes; capacitado con múltiples formas de desarrollo profesional centrados en el área educativa en donde imparte sus conocimientos.

“La calidad de un sistema educativo no puede ser mayor a la calidad de sus docentes”. (Mckinsey, 2007, p.19)

Es difícil determinar el impacto de un docente sobre la formación completa del estudiante para la vida y la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios y para el trabajo y el emprendimiento. Adicionalmente se sabe que los docentes son los únicos que tienen impacto sobre el aprendizaje y la formación de los estudiantes, ya que otros factores tales como las características de los estudiantes, el contexto, el desempeño y los directivos y la gestión de la escuela también lo hacen.

Estudios realizados por Manzano (2007) dicen que existen estudios que logren determinar la influencia que tienen los docentes sobre el aprendizaje de los estudiantes. Estos estudios han determinado que un solo docente si puede tener impacto en el aprendizaje de sus estudiantes (determinado a través de pruebas) más allá de la influencia de otros factores.

Además sea determinado que no solo tiene un impacto positivo sobre los mejores estudiantes: Un excelente profesor tiene el impacto sobre todos sus estudiantes,

independiente del nivel de heterogeneidad de su clase (Wright et al, 1997 citado por McKinsey).

Concordando con McKinsey es necesario dar información a la familia, a la sociedad y a las autoridades del sistema educativo para controlar si se está dando una educación adecuada a los estudiantes y ver que la institución este trabajando con normalidad, porque la calidad del docente se muestra en la calidad de los resultados que arrojen los estudiantes en cada área de aprendizaje.

El desarrollo profesional para todo docente es el constante planteamiento de preguntas y buscar solución a los problemas, está preparado para adaptarse a los cambios y pendiente de las necesidades profesionales lo que le ayuda para así poderse organizar personalmente mejorando sus actitudes y destrezas para poder impartir sus conocimientos de manera adecuada, ya que la educación necesita profesionales capacitados pedagógicamente para impartir los conocimientos de manera planificada.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

La relación familia escuela comunidad empieza por desarrollarse dentro de un ambiente familiar adecuado, contribuirá sin duda alguna a un mejor desempeño escolar si dentro del hogar el ambiente familiar brinda seguridad, respeto, confianza y amor ayuda a que los niños crezcan seguros de sí mismo respetuoso lo que les ayudara a desenvolverse de mejor manera en su desempeño escolar y actitud en el entorno escolar

Los padres que impartan amor a sus hijos desde que nacen les ayudan a su desarrollo de identidad y a relacionarse con mayor facilidad en el entorno social porque les brindan confianza y ven todo a su alrededor de manera positiva resolviendo los problemas con mayor facilidad, es muy importante que desde niños aprendan a tener confianza y aceptación para que les ayude a enfrentarse a las nuevas experiencias que va adquiriendo en la vida; como a adaptarse a sus primeras experiencias fuera de casa cuando van a educación inicial, a sus primeros años de escuela donde van a relacionarse con más niños con su profesor y donde ya no va a estar la presencia de sus padres y así poco a poco van adquiriendo más experiencias que pueden ser buenas y malas y es ahí donde va actuar las cosas buenas que han inculcado y que están presentes para enfrentar los desafíos y tareas que le depara al ingresar a un nuevo mundo de relaciones.

Los padres que han ayudado que sus hijos tengan una buena autoestima y les han estimulado a que desarrollen su capacidad en los estudios, les será más fácil a que enfrenten sus dificultades y trabas que se presenten. Es muy bueno que los padres se involucren y participen con sus hijos dentro de la educación y también respeten su espacio. Es muy importante que los padres faciliten al niño el desarrollo de sus capacidades de aprendizaje y la obtención de conocimientos mediante la estimulación adecuada de la memoria, atención, lenguaje, pensamiento lógico y la capacidad de reflexionar descubriendo las bondades y el peligro que lo rodean en el medio.

Bradury, J. (2012), Familia y Comunidad, México, Limuza. Tratar bien a un niño es también darle los utensilios para que desarrolle su capacidad de amar, de hacer el bien y de apreciar lo que es bueno y placentero. Para ello debemos ofrecerles la posibilidad de vivir en contextos no violentos, donde los buenos tratos, la verdad y la coherencia sean los pilares de la educación. (p. 2)

Concordando con Bradury educar a un niño es ante todo un proceso relacional, afectivo. Si no hay una vinculación afectiva la educación será deficiente o no existirá, es decir el individuo no aprenderá lo que el profesor le quiera enseñar; Los niños que sufren desamor maltrato psicológico, una mala alimentación, ven casos de violencia y maltrato son niños con una autoestima muy baja, inseguros, agresivos y con muy poca motivación para estudiar.

La relación entre escuela y comunidad puede darse ya sea por los fundamentos de base o por las metodologías que proponen agruparse en tres enfoques

Pereda, C. (2011), Compromiso docente, escuela pública y educación en el contexto de pobreza, Buenos Aires, Trillas. Aquellos que entienden de relación Escuela –comunidad como situaciones de encuentro en el niño, de su contexto sociocultural, con la propuesta escolar, aquellas que atienden a las relaciones Escuela-Comunidad como una relación de interacción entre referentes educativos, por ejemplo entre docentes y familiares; y aquellos que definen la escuela como un actor comunitario. (p.124).

La primera tiene que ver con la relación del niño y su escuela donde va a aprender lo que su docente le enseñe, centran su análisis en la distancia sociocultural entre la escuela y la familia la que a su vez es expresión de la diferencia existente entre el entorno socioeducativo de los alumnos y las exigencias del sistema escolar.

El segundo enfoque entiende la relación Escuela- Comunidad como interacción de referentes educativa prestando atención a la calidad del vínculo que establecen dichos referentes, que se puede dar entre docente y familia o entre las instituciones, la familia y la escuela.

El tercer enfoque estaría representado por aquellos planteos que adjudican a la escuela el carácter de actor comunitario, lo que se trata de decir es que la relación familia escuela y escuela comunidad deben tener una buena relación donde es importante el diálogo, el respeto y de esta manera hacer un buen aporte a las organizaciones educativas.

1.1.4.3. Fundamentación de la práctica docente.

Para fundamentar de buena manera la práctica docente es necesario integrar en los procesos de enseñanza-aprendizaje, lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual. Es insuficiente entrenar alumnos sólo en estrategias cognitivas y en la adquisición de destrezas procedimentales. Hay que pasar de la mera acumulación de información, habilidades y competencias, a una concepción que incluya el desarrollo de la sensibilidad y los afectos la motivación, los valores, las conductas y los modos de ser y hacer.

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

"En educación, como en todos los órdenes de la vida, es preferible hacer un aporte positivo por pequeño que sea, antes que no hacer nada por querer cambiarlo todo" (Ander, 1989, p. 12)

El pensamiento hecho poema de Ander, se concuerda que es destacado hacer una aporte positivo por pequeño que sea este, antes que no hacer nada por querer cambiarlos todo, nos dice que tenemos que actuar, no solo hablar por querer hacer cambios, y estos cambios solamente se queden en deseos vanos y nunca se lo hagan.

Se debe tener en cuenta que dentro de la práctica docente hay un gran compromiso con la institución, la comunidad y con los alumnos, el docente no puede trabajar solo siempre necesita del estudiante para poder impartir sus conocimientos y el estudiante necesita del profesor para poder aprender; igual mente institución donde se organiza y se respetan los adecuados métodos de enseñanza y de la comunidad que aporta motivación y buen entorno familiar a sus hijos.

1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

Ander, E. (1989). Educación. México, Limusa. El proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos de la institución, que ayuda a mantener la autonomía institucional en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales y regionales. (p. 47)

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

Es la manera de como una institución educativa se preocupa en que los profesionales de la educación se preparen y actúen de forma responsable con el objetivo de mejorar la calidad de aprendizaje, también donde las autoridades competentes se preocupen de controlar que el funcionamiento de su institución se den con normalidad, estando siempre pendientes de sistema FODA aprovechando todas las fortalezas y oportunidades y trabajando de forma seria y responsable en las debilidades y amenazas juntamente con la comunidad y las familias.

El Ministerio de Educación (2002), dice que los estándares de educación están planteados en:

- Dentro del marco del buen vivir.
- Respetando las diversidades culturales de los pueblos, etnias y nacionalidades.
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas.
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza aprendizaje.
- Favorecen al desarrollo profesional de todos los actores educativos y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el ministerio de educación.

Estos estándares se los ha realizado con gran responsabilidad trabajando de manera conjunta todas las autoridades competentes ya que estos puntos son muy importantes tener presentes para el progreso y la realización de una educación de calidad.

La educación en la actualidad es un derecho que tenemos todos los ciudadanos, donde es responsabilidad y obligación de los padres hacer que sus hijos se preparen y el estado también tiene la obligación de que estos derechos se cumplan con igualdad y de forma gratuita.

Se realiza una auditoria educativa donde a través de una evaluación externa e independiente para verificar y la calidad de los logros alcanzados por las instituciones.

Para, Carballo, E. (2005). La gestión educativa se compone de tres dimensiones: La pedagógica y didáctica, la administrativa y el socio humanístico o comunitario cuyo principio base es la participación de manera colectiva para lograr involucrar y concientizar y por lo tanto consensuar y así alcanzar los resultados planeados y deseados. (p. 29)

Los docentes deben tener en cuenta si han comparado su desempeño en la gestión educativa y si han sido participes de ella, de qué manera si han aportado de forma positiva o de forma mediocre, lo importante es querer cambiar primeramente yo como persona dejar a un lado el conformismo, el estancamiento, y motivarnos con la preparación, la responsabilidad y saber que aportaremos al buen vivir de nuestra vida, de los alumnos y a la sociedad de un país.

Ya que las autoridades como director, y personas que trabajan en la institución, docentes, estudiantes y padres de familia deben planificar y decidir el trabajo de la escuela, el director vigila el funcionamiento del establecimiento y los docentes imparten sus conocimientos con el proceso de enseñanza aprendizaje a los estudiantes y los padres

de familia contribuir en la labor educativa de esta forma aportando q se cumplan los objetivos de la institución.

1.2.2. Características de la gestión.

La gestión tiene las características organizativas y son las siguientes:

“La mejor gestión es aquella que logra hacer lo correcto correctamente, y es eficaz y eficiente a la vez”. (Cornejo, J., 2012, p. 45)

Una de las características primordiales es la simplificación de procedimientos administrativos, donde para resolver un problema pueda actuar las autoridades de la institución, otra característica es la capacitación de los docentes tomando en cuenta los avances del desarrollo científico y tecnológico, planificando las clases de manera organizada para de esta manera enseñar con métodos adecuados siempre respetando los derechos de los estudiantes y a través de la evaluación a los docente realizada por el ministerio de educación verificar si se cumplen los estándares de calidad en el rendimiento de los estudiante.

Flexibilidad. Que el docente se amolde a las situaciones que se le presentes a un que no estén planificadas.

Innovación para responder con capacidad al mejoramiento de la calidad de la educación en las necesidades básicas del aprendizaje.

Comunicación telemática; ahora las distancias ya no son un problema porque gracias a la tecnología como el teléfono, la internet se puede informar y solucionar problemas con mayor facilidad.

Meritocracias; debemos tomar muy en cuenta la valorización de la preparación académica para la selección de los mejores docentes al llenar una vacante y de esta manera incentivar al profesional a seguirse preparando constantemente.

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

Liderazgo; La persona que está al frente de una institución en este caso el director o rector deben tener el espíritu de un líder para que las personas que colaboran en la institución y los docentes sientan ese respaldo y la seguridad para fomentar el cambio social y el progreso económico de la sociedad, y de la misma manera el docente ser un líder para sus estudiantes.

Resistencia al cambio; En toda organización siempre hay cambios, los mismos que deben ser bien analizados antes de ejecutarlos y tomarse las mejores decisiones para el bien de la comunidad estudiantil y los docentes deben adaptarse a ellas a un que a veces tome un poco de esfuerzo y dedicación para adaptarse.

Clima de trabajo; Todos debemos aportar para que exista un buen ambiente de trabajo y estar todos incluidos en cumplir los objetivos de la educación. Debe corregirse la tendencia histórica de la individualidad y si se presentan problemas colaborar todos a la solución del mismo o colaborar en las emprendimientos del mismo.

Todas estas características se pueden llevar a cabo cuando están formadas por un grupo de personas que trabajan de manera íntegra, con dedicación, transparencia y mucho amor con el único objetivo de triunfar”.

Araujo, A. M. (2012), Gerencia Educativa, Madrid, Limusa. El concepto de la gestión escolar no es sinónimo de administración escolar aunque la incluya. La organización escolar es junto con la cultura escolar, consecuencia de la gestión, y esta requiere siempre un responsable que ha de tener capacidad de liderazgo; sin embargo la gestión escolar no es solo la función del director, pues incluye el trabajo colegiado y los vínculos que se establecen con toda la comunidad externa. (p. 35)

Además expresa que la gestión es el complemento fundamental de la calidad del desempeño de las escuelas donde es importante el liderazgo y la participación de toda la organización, las familia y de la comunidad respetando la cultura de cada pueblo.

1.2.3. Tipos de gestión.

“Los tipos de gestión en el ambito educativo se dividen en cuatro tipos de gestión que son”: (Camillon, A., 1996, pág. 83)

Gestión directiva.- la que nos enseña como debe ser orientado un establecimiento educativo, su objetivo principal es cultivar el liderazgo y estar pendientes que las demás áreas de la institución cumplan con la misión y logren practicar la visión de la empresa.

Gestión pedagógica y académica.- es donde el docente se enfoca en su trabajo para lograr que el educando cumpla aprenda y desarrolle sus competencias para su crecimiento profesional, personal, social ya que esta gestión es parte esencial del trabajo en un institución educativa.

Gestión administrativa y financiera.- Es la que se encarga de todo lo financiero y contable, de los salarios a los docentes del material administrativo, de todo trámite que se gestiona, se encarga del factor económico de todo recurso.

Gestión de la comunidad.- está pendiente de la participación, convivencia, inclusión, y prevención de riesgos de la institución con la comunidad.

Las mismas que nos ayudan a crear una cultura organizativa y democrática con autoridades responsables y que ayuden a la participación seria y transparente de todas las personas que colaboran dentro de la institución y la comunidad.

El Ministerio de Educación (2002) a través de la reforma Curricular también exige que en el país se debe tener dentro del sector educativo cuatro tipos de gestión que son:

Estándares de Gestión Educativa.- que hace referencia a las acciones que realizan los docentes para aportar a la buena formación de los estudiantes, a ayuda al desarrollo profesional de todas los que participan en la institución educativa y le permite que esta se aproxime a su funcionamiento ideal.

Estándares Desempeño profesional,-es la descripción de un profesional competente que trabaja de manera eficiente en sus enseñanzas para la formación que quiere que los estudiantes obtengan.

Estándares de Aprendizaje.- son las descripciones que los estudiantes deben alcanzar desde la educación general básica hasta el bachillerato.

Estándares de Infraestructura.-Establece requisitos para todos los centros educativos donde los espacios y ambientes deben ser adecuados para contribuir al alcance de los resultados óptimos en la formación de los estudiantes y la efectividad de la labor docente”.

1.2.4. Ámbitos de gestión docente.

De acuerdo a la Constitución vigente, la Constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta.

Adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad, que en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real de acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, a la permanencia en dichos servicios y a la culminación del proceso educativo.

Por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que se aspira para el país.

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.

No se pueden llevar a cabo procesos de mejoramiento comunes si no se parte de unas intenciones claras y honestas, de unas acciones coherentes con esa intencionalidad y de una información documentada que vaya más allá de los imaginarios e interpretaciones acerca de la situación que se debe mejorar. Por ende, es necesario contar en el acompañamiento con documentos, informes, actas, resultados de encuestas y entrevistas, datos estadísticos e indicadores que permitan examinar y sustentar los juicios relativos al estado de la situación que está siendo objeto de estudio por los participantes.

1.2.4.2. *Ámbito de la gestión del aprendizaje.*

En el desarrollo del conocimiento de las personas intervienen factores tales como la capacitación tradicional, entendida como el entrenamiento y formación necesarios para desempeñar una función o tarea determinada, el aprendizaje, entendido como la capacitación necesaria para afrontar los retos futuros; y, por último, el crecimiento humano, resultante de la suma de factores tales como creatividad, innovación y liderazgo personal.

La gestión de aprendizaje se refiere a los logros de aprendizaje que el estudiante debe adquirir durante su vida estudiantil desde educación básica hasta el bachillerato, a nivel nacional encontramos que el estudiante debe alcanzar cinco niveles establecidos para lograr el objetivo de la gestión de aprendizaje dentro de las cuatro áreas que son: matemáticas, lengua y literatura, estudios sociales, ciencias naturales, el nivel de progresión es el siguiente de acuerdo al Ministerio de Educación (2002):

Dominio del conocimiento; son núcleos de aprendizaje esenciales de la ciencia que conforman cada área curricular, tiene un sentido abarcador e intenta dar cuenta de todos los aspectos principales del área. Corresponde al primer año de educación básica.

Niveles de progresión; Son intervalos que representan momentos característicos en el desarrollo del aprendizaje, que van de lo más complejo, está asociado a lo que se espera que la mayoría de los estudiantes aprenda en determinados años escolares. Cada nivel comprende tres años escolares.

Estándares de aprendizaje; Es la representación de los logros de aprendizaje que deben de alcanzarlos estudiantes en determinado área, grado o nivel es el desarrollo de habilidades, entendimiento, capacidades desde los niveles más simples a los más complejos.

Componentes del estándar; Cada estándar de aprendizaje se integra de tres componentes propios del aprendizaje significativo que progresan de nivel a nivel.

- Desarrollo del proceso de pensamiento.
- Desarrollo de conceptos.
- Actitudes prácticas.

Ejemplos de desempeño, son muestra de todo aquello que los estudiantes hacen cuando se encuentran en un determinado nivel

1.2.4.3. *Ámbito de la gestión de planificación.*

Cuando se piensa en las acciones que contribuye al mejoramiento de la calidad educativa de educación básica y bachillerato es necesario aludir a la gestión educativa como punto de referencia para reflexionar y analizar el conjunto de procesos internos y externos que realizan los establecimientos educativos, la secretaría de educación y el ministerio, así mismo identificar las distintas formas de organización que asumen las entidades educativas antes mencionadas, con el fin de garantizar el derecho a una educación de calidad a todos los ciudadanos del país.

En este contexto se asigna una responsabilidad particular al conocimiento de los estándares de calidad, definidos con el fin de obtener unos criterios compartidos para el mejoramiento de la calidad educativa, complementados con el esquema, aplicación y uso de las evaluaciones externas.

Es muy importante que el docente antes de impartir una clase organice su planificación del tema a enseñar para de esta manera impartir el conocimiento de manera adecuada y cumpliendo los métodos, técnicas y estrategias correspondientes, todo lo que el docente va a enseñar necesita de su respectiva preparación y estudio por eso es muy importante que el docente se actualice constantemente independiente mente de los cursos impartidos por el ministerio de educación.

Wever, (2008), "La Gestión y Planificación educativa se basa en: (p. 122-123)

- La burocracia como organización se consolida mediante normas escritas llegando incluso a su profusión (papeleo/ burocratismo).
- La división sistemática del trabajo, es decir fija anticipadamente los mínimos detalles de cómo deben hacerse las tareas.
- Se establecen los cargos según el principio de jerarquía, determinándose con precisión las atribuciones de cada uno de sus integrantes.
- El manejo de las personas se (selección /ascensos) se funda en la competencia y la meritocracias

Preconiza particularmente, la especialización de sus principales directivos en administración (gerencia) diferenciándola o separándola de la propiedad (promitoría en el caso de a educación) se distinguen las siguientes características.

- El directivo es especialista.
- El directivo es asalariado.
- El cargo es su actividad principal
- Es nombrado por un superior jerárquico.
- Su mandato es por tiempo indefinido.
- Hace carrera en la organización.
- Es fiel al cargo y se identifica con los objetivos de la empresa.

Otra característica radica en la impersonalidad de las relaciones y de la administración en general.

Finalmente si se establecen reglas, normas, técnicas y procedimientos estándar es posible prever plenamente el funcionamiento de la organización, tanto en la relación de las tareas como en el comportamiento de sus miembros.

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

Se debe tener muy en cuenta no debemos confundirnos o utilizar indistintamente los términos liderazgo, gestión, dirección cuando hacemos reseña a la administración de centros educativos.

“Que por naturaleza de sus funciones, dichas concepciones son diferentes, mas no excluyentes”. (Pascual, 2001, p. 89)

La Dirección se refiere a la ejecución de funciones normativas y operativas, y el liderazgo está vinculado a la capacidad de poder influir en una persona o un grupo de personas en una respectiva toma de decisiones.

Estos autores tienen muy en claro “no es posible el ejercicio del uno sin el otro.

“Los líderes deben estar capacitados para dirigir y los directores no poder serlo si no lideran. El liderazgo sin la dirección es imposible y la dirección sin liderazgo sería irresponsable” (Borrel y Chavarría, 2001, p. 19)

Para fraseando con Borrel y Chavarría una dirección sin liderazgo, no llegara a cumplir sus metas por falta de sostenibilidad y credibilidad y un liderazgo sin una buena dirección no va a tomar fuerza y no tendrá la facultad de agrupar, convencer y mucho menos dirigir.

Pozner, (2002). *Gestión y Liderazgo Educativo*, México, Limusa. La gestión es 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 espacios organizacionales. Es un saber del sistema 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. (p. 16)

Interpretando con Pozner es muy importante que el encargado de una institución educativa gestione con liderazgo y dirección desde sus funciones más simples hasta las que necesiten de gran dedicación y tiempo para que las cosas se tornen de manera correcta y produzcan buenos resultados y de esta manera incentive a las personas que están detrás del cómo son los docentes y la comunidad.

Un líder debe poseer las siguientes capacidades:

Capacidad Cognitiva; es la capacidad de esquematizar una información en forma comprensiva para los demás.

Capacidad de interacción; tiene la habilidad de poderse relacionar con los demás y trabajar de esta forma en grupo con los demás.

Capacidad de innovación; esta siempre preparado para aprender, aceptar cambios y asumir riesgos.

Capacidades motivacionales; tiene la facultad de llegar a los demás e inyectar energía y hacerles que se concentren en los distintos proyectos.

Una buena gestión realizada con liderazgo y comunicación es la que centra su esfuerzo en el proceso de enseñanza aprendizaje que se da en el aula, a través de la gestión realizada por las personas comprometidas requiriendo de mucha inteligencia para conducir a su gente, de una manera inteligente realizando acciones en beneficio de su propio crecimiento con las técnicas y habilidades fundamentales para dirigir de forma responsable el centro educativo, ya que lo importante es trabajar mejor y no exigir más.

Pereira de Gómez (2010), la educación no se limita al ambiente escolar y que la familia es la primera escuela. La presencia de la familia en la educación no desaparece con la adultez y esa se convierte en el medio educativo más importante para el desarrollo de las relaciones sociales. (p.12)

Aunque los medios de comunicación son parte en la educación o desarrollo de la investigación concordando con Pereira de Gómez la presencia familiar ayuda mucho en el proceso enseñanza aprendizaje.

1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente

1.3.1. Definición de estrategias

Odderey, M. (2005), La estrategia es “un conjunto de actividades, en el entorno educativo, diseñadas para lograr de forma eficaz y eficiente la consecución de los objetivos educativos esperados. Desde el enfoque constructivista esto consistirá en el desarrollo de competencias por parte de los estudiantes. Este diseño puede ser realizado tanto por del docente como por el estudiante, los cuales pueden retroalimentarse mutuamente. (p. 61)

Concordando con esta definición es un conjunto de actividades con el fin de que el docente tenga un buen desempeño en base al desafío de educar y que las personas que están siendo instruidas por el docente logren comprender y guardar esa información en la base de datos biológica que es la memoria.

En cambio para Camillon, A. (1996),. Es indispensable para el docente poner atención no solo en los temas que han de integrar los programas y que deben ser tratados en clase sino también simultáneamente, en la manera en que se puede considerar más conveniente mente que dichos temas sean trabajados por los alumnos. La relación entre temas y formas de abordarlos es tan fuerte que se puede sostener que ambos, temas y estrategias de tratamiento didáctico son indispensables. (p. 78)

Participando junto con Alicia Camillón la planificación de las estrategias a utilizar ayudan a que los estudiantes capten el contenido que se les quiere transmitir, esto se da porque el docente lo realiza de forma organizada, indagando analizando y perfeccionándose los temas de clase a impartir.

Estrategias de enseñanza es cuando se trabaja y crea, métodos, procedimientos, técnicas y recursos que el docente planifica y utiliza para satisfacer las necesidades de la población a la cual van dirigidas con la finalidad de que mejore el proceso de enseñanza aprendizaje, con el objetivo de llegar a obtener la motivación de los estudiantes, trabajando en un ambiente adecuado, analizando y descubriendo donde se debe mejorar, modificar y reforzar dichas estrategias con la ayuda de los materiales del medio ambiente y adecuados a la realidad de las situaciones de cada comunidad, El mismo debe conocer los intereses y las diferencias individuales que tienen los estudiantes así como la influencia de una buena relación con la familia, la comunidad que influye mucho en el desarrollo de las inteligencias múltiples de los estudiantes.

1.3.2. Tipos de estrategias

1.3.2.1 En la gestión legal.

Herrera, E. (2009), La corresponsabilidad, la veracidad, la participación, la continuidad y la coherencia se complementan con el principio de legitimidad, que alude al reconocimiento, validez de los actores y sus saberes por la comunidad educativa. La legitimidad es el principio que permite institucionalizar la experiencia y los aprendizajes obtenidos en los procesos de acompañamiento. (p. 123)

Entonces si todo se apoya en el ámbito legal, por ejemplo en una calificación al estudiante y si este consiente si fue una mala calificación por tener el principio moral de la legalidad, el no protestara por dicha calificación, y de igual manera para un alumno que tenga una calificación excelente, el resto de compañeros va a ser legalmente consiente que el alumno si se merece esas calificaciones.

El docente que cumple en la gestión legal, cumple con sus obligaciones en los horarios establecidos dentro y fuera de la institución como llevar un registro de todos sus estudiante, nunca realiza una clase sin planificar o sin ser revisada, califica y corrige todas las tareas enviadas a sus estudiantes, brinda la información necesaria a los padres de familia cuando lo amerite y se preocupa y toma cartas en el asunto cuando percibe que en estudiante tiene problemas dentro y fuera de la institución.

La Constitución de la República (2002), en su Artículo 26 “determina que la educación es un derecho fundamental de las personas a lo largo de toda la vida y un deber ineludible e inexcusable Estado, que constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir”. (p. 30).

Esto quiere decir que es una obligación del estado incluir a la sociedad y dejar a un lado el analfabetismo que presentaba gran parte de la población en especial la gente más vulnerable a la pobreza, el objetivo primordial es el desarrollo de las capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población de manera unánime en el país, respetando etnias, genero, y culturas de cada comunidad para el desarrollo del buen vivir.

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

Para establecer el diseño de la institución como una actividad competitiva, se debe conocer a fondo la conformación del establecimiento educativo y sus actividades donde se visualizaran las oportunidades internas y de generar nuevas ideas para nuevos métodos curriculares a través de los procesos y recursos internos de dicho establecimiento educativo. La gestión de planificación institucional se centra en investigar los procesos de reflexión y acción estratégica de las personas que conforman la comunidad educativa, para de esta forma ayudar a los estudiantes, aplicando estrategias a mediano y largo plazo dirigidas a asegurar la calidad de aprendizaje de los estudiantes; la institución educativa esta lista para actuar con todo el personal correspondiente en el caso de notar que se presente una dificultad en el proceso de desarrollo enseñanza aprendizaje, analizando primeramente cual es la dificultad, el motivo por el cual se dio y lo más imprescindible darle solución de la mejor manera para que no afecte a los educandos ni a la institución.

Las estrategias que se utilizan para mejorar la planificación educativa es trabajar en equipo bajo principios comunes y su efecto en las capacidades de los estudiantes, cuando pensamos en las acciones que contribuyen al mejoramiento de la calidad educativa desde educación básica hasta el bachillerato, un punto muy importante para reflexionar son los procesos internos que se realiza dentro y fuera de la institución junto con el ministerio de educación identificando las distintos problemas para darles solución en beneficio de brindar una educación de calidad a todos los ciudadanos de nuestro país.

La gestión educativa involucra impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, donde es muy importante tener el conocimiento de saberes, metas y experiencias respecto al medio donde se trabaja así como las prácticas y mecanismos utilizados por los docentes, donde el concepto de planificación es de mucha importancia permitiendo el desarrollo de las acciones de conducción, administración, y gestión ya sean educativas y escolares.

Según la Reforma Curricular (2002), dice que “las estrategias en la planificación escolar de deben ser:

Preguntarnos que se busca y que se desea logra; esto implica que los directores o las personas encargadas detecten el problema tomando las decisiones los responsables de la organización.

Como se lo puede atacar; buscar la manera adecuada nuestros, fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.

Planificación estratégica; tomando en cuenta con los recursos que se cuentan, fortalezas y oportunidades a aumentar y debilidades y amenazas a reducir.

Relacionarnos con la planificación estratégica; ayudándonos a facilitar los procesos de acción” (p. 13).

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Las estrategias de aprendizaje son las fórmulas que se emplean para una determinada población, los objetivos que buscan entre otros son hacer más efectivos los procesos de aprendizaje.

Para explicar la importancia tanto de la técnica como de la estrategia es muy sencillo, si pensamos en un equipo de baloncesto podemos ver a un equipo muy bueno con mucha técnica de balón etc..., pero este equipo también necesita una estrategia que puede ser dada por el entrenador.

La técnica sin la estrategia no funciona, pero tampoco podemos crear una estrategia más o menos decente si los jugadores no tienen una mínima calidad o de técnica. Si un jugador

dejara de jugar y de entrenar por mucha estrategia y calidad que uno tenga dicho jugador tampoco funcionaría.

“La estrategia del aprendizaje como: (Herrera, 2009, p. 154)

Es el proceso por el cual el alumno elige, observa, piensa y aplica los procedimientos a elegir para conseguir un fin.

Para que una estrategia se produzca se requiere de un listado o planificación de técnicas dirigidas a un objetivo. Pensando en dicho objetivo trataremos de amoldarlo a las situaciones especiales de cada alumno.

A demás las estrategias de aprendizaje son las encargadas de guiar, de ayudar, de establecer el modo de aprender, y las técnicas de estudio son las encargadas de realizar estas estrategias mediante procedimientos concretos para cada una. Estas deben de completarse de una forma lo más individual posible para ajustarnos a cada caso de cada alumno. Valorando sobretodo su propia expresión de aprendizaje unida a las nuevas técnicas y estrategias que irá aprendiendo de las que ya poseía. El esfuerzo como siempre será determinante por ambas partes.

1.3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación.

Meggison, M. (1998), El liderazgo de una institución define la cultura de una organización. El liderazgo principal es responsable de asegurar que la comunicación y la cultura de la institución tienda a la baja hasta los mandos intermedios y los contribuyentes individuales en la empresa. Sin importar si el concepto es el compromiso de sus subordinados, gestión de la diversidad o cualquier otra cosa, la alta dirección debe perseguir activamente y creer en ésta, para que tenga éxito en la organización. Los altos directivos tienen el mayor alcance y poder dentro de una organización y sus ideales viajan hacia abajo a lo largo de la organización. (p.173)

Si un director de alto nivel envía un correo electrónico a los docentes compañeros de trabajo del entorno educativo, es probable que tenga más impacto que un correo electrónico enviado por una persona desconocida. Por eso es crucial que el liderazgo de la institución tome un papel activo en la comunicación de las iniciativas de diversidad. Los directores deben asegurarse de que el establecimiento educativo se sumerja en la gestión de la diversidad. Simplemente decir que la diversidad es algo bueno no es suficiente. Los

gestores tienen que mostrar a los docentes que la diversidad afecta positivamente al establecimiento para la retención de los docentes en un ambiente tranquilo de trabajo. Un equipo de liderazgo de la institución tiene que comunicar el deseo de una diversidad de múltiples maneras.

La gestión de la diversidad debe ser incorporada en las diferentes facetas de la organización. Por ejemplo, una escuela o unidad educativa puede alterar su declaración de la misión diciendo que su objetivo es servir a una diversa base de alumnos o puede notar que la gestión de la diversidad es una parte importante de las prácticas de la organización como tal.

Ya que se ha mencionado a los directores, de igual forma debe ocurrir la relación del liderazgo a través de la comunicación con el docente en el desempeño en el aula de clases con sus educandos, pero en este caso en cómo llegar con el mensaje de instruir con la clase que se impartirá a sus educandos.

CAPITULO II
METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

El presente trabajo se enmarcó dentro del tipo cuantitativo ya que se aplicó muestras reducidas de personas seleccionados utilizando el análisis estadístico para mostrar los resultados obtenidos, es de tipo exploratorio porque se llega a estudiar a través de algunas técnicas de medición y a través de la observación en el proceso de experimentación de las actividades docentes y es de tipo descriptivo porque nos ayuda a evaluar, analizar los datos reunidos a través del registro de observaciones de las actividades docentes y el cuestionario de autoevaluación de desempeño del mismo para así descubrir cuales variables están relacionadas entre sí. También permitió realizar una descripción y explicación de los aspectos más importantes a que se refirió el problema de investigación en la población de estudio.

Según Vega (1992) “La Investigación consiste en el tratamiento de los datos estadísticos que reposan en los cuadros preparados y elaborados para recibir información bibliográfica y de campo. Los datos manifiestan las características q las tendencias de los problemas que se investigan y sirven de material para el análisis cualitativo.” (p. 258).

2.2 Contexto

Unidad Educativa Belisario Quevedo fue creada el 20 de Septiembre del año 2013 gracias al Instituto Pedagógico Belisario Quevedo que es de tipo fiscal y pertenecen al área urbana específicamente, el entorno socio cultural del cantón Pujilí se refleja que el 80% de su población es de clase indígena y el 20% por ciento restante es mestizo, de lo que en el casco urbano se ubica la mayoría de población los mismo que pertenecen a clase media y tiene un grado de preparación académica de segundo y tercer nivel, a diferencia de la población rural donde el grado educativo es bajo y refleja en la pobreza y su medio de vida la agricultura.

En este sector específico se aplicó las encuestas a los docentes investigados, los mismos que tienen una relación laboral con nombramiento, además estos poseen estudios de tercer nivel y muchos años de experiencia como educadores en el área de Educación Básica, la modalidad de trabajo es presencial y los estudiantes en su mayoría pertenecen al área urbana y un menor porcentaje al área rural. De acuerdo a las

observaciones realizadas en la investigación encontramos estudiantes con buena presentación limpios, puntuales educados, inteligentes y muy participativos en clases, pero también estudiantes inquietos, estudiantes introvertidos que no les gusta participar unos que si saben y otros que están distraídos, donde los docentes dieron a conocer que es muy importante estar muy pendiente de las actitudes y aptitudes que tienen los estudiantes dentro de los procesos educativos y si se nota algún problema buscar solución, ya sea con el dialogo interinstitucional con las autoridades y también convocando a los padres de familia para de esta manera dar solución al problema.

2.3. Participantes

Dentro de la población o universo que participó en este proceso investigativo específicamente en la aplicación de encuestas y fichas de observación están las autoridades 1, docentes 5 y estudiantes de 3ro a 7mo. AEB 176, con una población total de 182 involucrados.

Se tomó en cuenta de la población encuestada como son los docentes, tomando en cuenta su sexo los cuales fueron 2 masculinos y 3 femeninos.

Como también se registra los datos de acuerdo a los años de servicio de los docentes como son en edades de 59 años tiene 28 años de servicio, en 49 años en e39 años de edades tiene 26 años de servicio, en 39 años de edad tiene 9 años de servicio, en 53 años de edad tiene 33 años de servicio y en 42 años de edad tiene 23 años de servicio.

Por otra parte de los datos obtenidos de los docentes se puede precisar que todos poseen títulos a fines con la docencia, es decir que el 100% de estos están capacitados para ejercer su profesión, además de esta población el 80% poseen título de tercer nivel y el 20% restante tienen el título de cuarto nivel, concluyendo además que todos trabajan en el área de Educación Básica en la modalidad presencial y su relación laboral es en el sector público específicamente en la Unidad Educativa Belisario Quevedo esto representa al 100%.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos.

A continuación se presenta una descripción acerca de los métodos a aplicarse para el presente trabajo investigativo.

Para el desarrollo de este proceso de investigación se utilizaron los propuestos por Hernández (2006).

2.4.1.1 El método descriptivo.

Este método en este trabajo investigativo permitió explicar y analizar el desempeño docente y su incidencia en los procesos de enseñanza aprendizaje a través del análisis e interpretación de resultados del capítulo III como el establecimiento de las conclusiones y recomendaciones.

2.4.1.2 El método analítico sintético.

Ayudó en este proceso a determinar los elementos que constituyen el desempeño docente y su problemática en el rendimiento educativo como efecto del deficiente proceso educativo, además permitió la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de la unidad asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos, que ayudarán a la comprensión y conocimiento de la realidad y el desarrollo del Marco teórico.

2.4.1.3 El método inductivo deductivo.

Permite configurar el conocimiento y la generalización de forma lógica de los datos empíricos a alcanzarse en el proceso de investigación.

El presente método se aplicará en el desarrollo del Capítulo I, pues se partirá desde un estudio generalizado, acerca del desempeño docente y su desarrollo en el momento educativo como planificación, organización.

2.4.1.4 El método estadístico.

Hace factible organizar la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilita los procesos de validez y confiabilidad de los resultados a través de la aplicación de la estadística inferencial que permitirá el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la aplicación de la ficha de observación, encuestas realizadas al director, profesores.

2.4.1.5 El método hermenéutico.

Este permitió la recolección de la información científica para desarrollar el marco teórico y la propuesta y el sustento científico que facilitará el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico.

2.4.2 Técnicas.

De entre las técnicas que facilitaran el proceso de investigación, tenemos las siguientes:

2.4.2.1. La Lectura.

Como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre la gestión pedagógica y clima en el aula.

2.4.2.2. Los mapas conceptuales y organizadores gráficos.

Como medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teóricos – conceptuales.

2.4.2.3. El resumen o paráfrasis.

Como medio para presentar un texto original de forma abreviada; éste permite favorecer la comprensión del tema, entender mejor el texto y redactar con exactitud y calidad.

2.4.3 Técnicas de investigación de campo.

2.4.3.1. La observación.

Es una técnica muy utilizada en el campo de las ciencias humanas. Desde el criterio de Anguerra. (1998) la observación se convierte en una técnica científica en la medida que:

Sirve a un objetivo ya formulado. Es planificada sistemáticamente.

Está sujeta a comprobaciones de validez y fiabilidad.

Se realiza en forma directa sin intermediarios que podrían distorsionar la realidad estudiada.

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

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

2.4.2.2. La encuesta.

Es una de las técnicas más utilizadas, se apoya en un cuestionario previamente elaborado con preguntas concretas para obtener respuestas precisas que permiten una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada.

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

2.4.3. Instrumentos.

En la presente investigación se utilizarán los siguientes instrumentos:

Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos cuyo objetivo primordial es la auto evaluación e identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión legal, de planificación del aprendizaje, del liderazgo y comunicación con la finalidad de mejorar la práctica docente.

Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación

Utilizamos la ficha de observación y el cuestionario, porque realizamos una observación y una encuesta a un grupo pequeño de personas para obtener información sobre el desempeño docente en la actualidad

2.5. Recursos

2.5.1 Talento Humano

Los recursos que se utilizó para realizar la investigación fueron primeramente organizar lo que iba a necesitar para pedir la autorización respectiva en la institución y poder realizar la investigación una vez realizado este primer paso, dedicar un tiempo establecido para ir a la institución a organizarme con cada docente y sus horarios respectivos y poder realizar las observaciones de las clases impartidas a los estudiantes y ellos contestar la encuesta.

- Director de Tesis
- Tesista (1)
- Director de la institución
- Padres de Familia
- Estudiantes

2.5.2. Recursos institucionales

- Documentos Históricos
- Resoluciones
- Actas
- Acuerdos
- Convenios
- Memos
- Informes
- Solicitudes
- Sanciones
- Registro laboral

2.5.3. Recursos materiales.

- Computador
- Internet
- Material bibliográfico
- Guía Didáctica
- Libros
- Útiles de oficina
- Empastados
- Anillados
- Impresiones
- Copias
- Flash Memory
- Cámara

2.5.4. Recursos económicos.

TABLA: RECURSOS ECONÓMICOS

MATERIALES	CANTIDAD	V. UNITARIO	V. TOTAL
Alquiler Computador	200	\$ 0,50	\$ 100,00
Internet	100	0,70	70,00
Útiles de oficina	-	-	50,00
Empastados	2	30,00	60,00
Anillados	6	3,00	18,00
Impresiones	1.000	0,12	120,00
Copias	2.000	0,05	100,00
Flash Memory	2	25,00	50,00
CDs	5	0,50	2,50
Cámara	1	250,00	250,00
Capacitación	-	100,00	100,00

Movilización	-	-	100,00
Alimentación	-	-	100,00
Publicación	1	100	100,00
Textos consulta	2	150	150,00
Recursos Didácticos	1	1	200,00
SUB TOTAL	1570,50		
20% IMPREVISTOS	314,10		
TOTAL	\$1884,60		

2.6 Procedimiento

Para proceder con el desarrollo de la investigación se realizó primeramente el acercamiento a la institución educativa donde se entregó el Oficio enviado por la Universidad al Sr. Rector Lic. Vásconez Jácome Franklin Darío el mismo que después de leer y determinar el objetivo de este trabajo acepta gustosamente y dio el visto bueno para la realización de esta investigación y asignó 5 profesores para que participen en la investigación, además asigno los años de Educación Básica a los que se les aplicó la encuesta y el registro de observación.

Luego se procedió a la codificación de los instrumentos a aplicarse a los encuestadores, centro educativo, docentes investigados y N° de clase observada para posteriormente entregar los oficios de aceptación a los cinco profesores designados, a los que se les pidió que se asignen día y hora de la aplicación de los instrumentos de la recolección de la información, luego de esto se llegó al día de la aplicación donde se procedió a explicar y aplicar la encuesta la misma que se desarrolló con normalidad, después se procedió con el anotación de los 10 registros con clases observadas de dos tiempos en las áreas de matemáticas, lengua, ciencias naturales y estudios sociales de donde se obtuvieron los resultados para ser sistematizados y tabulados a través del formato de excel, los mismos que se describen en el tercer Capítulo.

Por otra parte la observación de los procesos académicos ayudó a fortalecer mi perfil académico debido a que se vio la planificación llevada coherentemente por cada

profesor y sobre todo de como los docentes deben prepararse para impartir los conocimientos a los educandos y la organización de la clase, es decir, como imparte sus clases la aplicación de la Metodología, métodos de acuerdo a la asignatura, las estrategias, técnicas y recursos adecuados y la evaluación, además de cómo saber expresarse y ser un líder para que los estudiantes se sientan seguros y enriquezcan sus conocimientos de forma adecuada, agradable e identificando a su docente como un verdadero amigo, para que esta manera generar aprendizajes significativo.

CAPÍTULO III
RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

La Unidad Educativa Belisario Quevedo es una institución de tipo público; que se encuentra ubicada en la Provincia de Cotopaxi, específicamente en el Cantón Pujilí; parroquia Pujilí; barrio Centro, en la siguiente calle: Avenida Panamericana; su funcionamiento de desarrolla en dos jornadas matutina y vespertina; actualmente la institución cuenta con 1650 estudiantes entre Educación Básica y Bachillerato además oferta especializaciones en Ciencias.

Autoridades: rector, vicerrector, inspección general.

El consejo ejecutivo que lo integra el rector, vicerrector, vocales (principales y suplentes), secretaria titular.

Personal administrativo: secretaria, inspector de curso, colectora, departamento médico, DOBE, biblioteca, personal de apoyo.

Comisión experimental: vicerrectorado, técnico-pedagógico, áreas.

3.1 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

TABLA N°1: Gestión legal nivel de frecuencia

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,80	98%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
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	10,00	100%

1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,80	98%
TOTAL		76,80	
PROMEDIO		9,60	96%

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

Gráfico N° 1 Gestión legal nivel de frecuencia

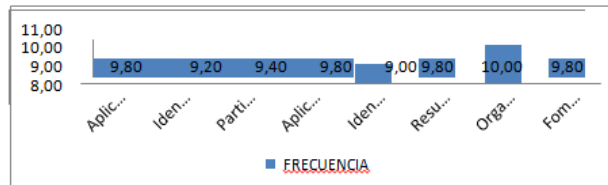


Figura 1: Frecuencia el desempeño profesional en el ámbito gestión legal

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

En este ítem sobre la gestión legal después de haber aplicado el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a los sujetos de esta investigación, se pudo determinar que estos tienen un dominio del 96%, de los contenidos referentes a la gestión legal en los ámbitos del manejo y aplicación de leyes y reglamentos como La Constitución Política del Estado Ecuatoriano, la LOEI, el Código de la Niñez y la Adolescencia conjuntamente con el desarrollo eficaz del Plan Decenal de Educación y los reglamentos, los mismos que son aplicados coherentemente en cada uno de los procesos académicos impulsando actividades docentes y de gestión institucional en base a las leyes y reglamentos nacionales e institucionales como el Código de Convivencia Institucional como también el fomento, la aplicación de dentro y fuera de la institución en pos del adelanto educativo del país, la Provincia, la institución educativa y sobre todo a los niños que son la base fundamental de la labor educativa y el futuro del país, (ARRATIA, 2002), la gestión legal en el desempeño docente es una forma de interacción social de comunicación y relacionamiento horizontal que involucra a los diferentes actores empleando diferentes métodos, recursos y estrategias orientadas a lograr un fin.

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

TABLA N°2 Gestión legal nivel de importancia 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	9,00	90%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%

1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,40	94%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,60	96%
TOTAL		75,20	
PROMEDIO		9,40	94%

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

Gráfico N°2 Gestión legal nivel de importancia

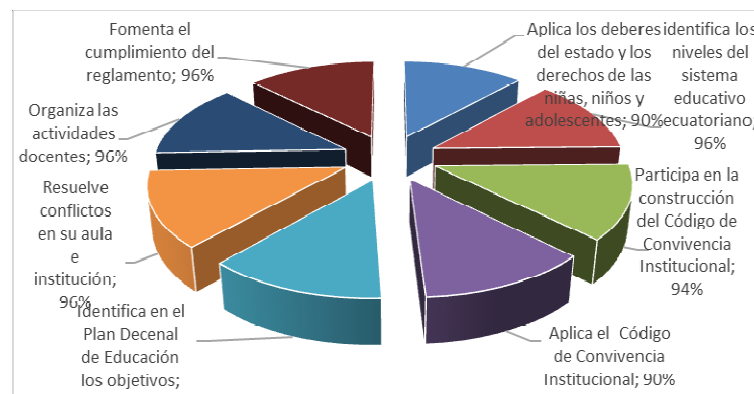


Figura 2: Frecuencia el desempeño profesional en el ámbito gestión legal desempeño docente

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

En este ítem sobre la gestión legal sobre el nivel de importancia se determina después de haber aplicado el cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional a los sujetos de esta investigación, que estos aplican los deberes del estado y los derechos de los niños en un 94% cumpliendo las normativas y reglamentos institucionales como el código de convivencia para resolver los conflictos institucionales y de aula para de esta manera organizar de una buena manera las actividades docentes cumpliendo con el plan decenal de educación según el Plan Decenal de Educación (2010) que manifiesta que la gestión de educación es una parte importante dentro de los cambios educativos y el desarrollo de los procesos de enseñanza aprendizaje.

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

TABLA N°3 Gestión legal nivel de conocimiento

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,00	90 %
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94 %
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institución	9,60	96 %
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,60	96 %
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	9,60	96 %
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	100 %
TOTAL		76,00	
PROMEDIO		9,50	95

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

Gráfico N°3 Gestión legal nivel de conocimiento

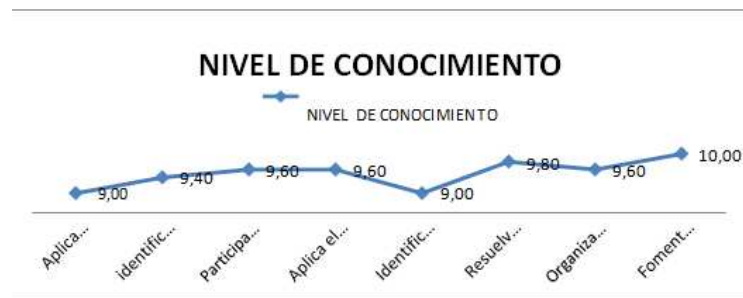


Figura 3: Frecuencia el desempeño profesional en el ámbito gestión legal nivel de conocimiento
Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.1.3 (sobre la aplicación de los deberes del estado y los derechos de la niñas y niños) obtuvo una frecuencia de 9, mientras que el indicador sobre la identificación en el plan decenal de educación los objetivos logró una frecuencia de 95%, puntuaciones que se presentan bajas respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe considerar que todo proceso el conocimiento de los objetivos del plan decenal de educación, lo cual va concatenado con la aplicación de los deberes y derechos de los niños y niñas, según el proyecto del (Plan Decenal de Educación 2010) manifiesta “que los docentes deben manejar, aplicar las leyes y normas que rigen al sistema de educación ecuatoriano para que de esta manera el maestro sea el gestor del mejoramiento de la calidad educativa y los procesos en el aula” (p.43), por tal motivo las

instituciones deben dar a conocer y capacitar a los docentes para el conocimientos de las leyes y reglamentos educativos.

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

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

TABLA N° 4 Desempeño profesional Niveles de frecuencia ámbito planificación institucional

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,60	96%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,00	90%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,80	98%
2.8	Utilize el PAA	9,80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utilize el PEI	9,80	98%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,60	96%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
TOTAL		144,00	100%
PROMEDIO		9,60	96%

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

Gráfico N° 4 Desempeño profesional Niveles de frecuencia planificación institucional

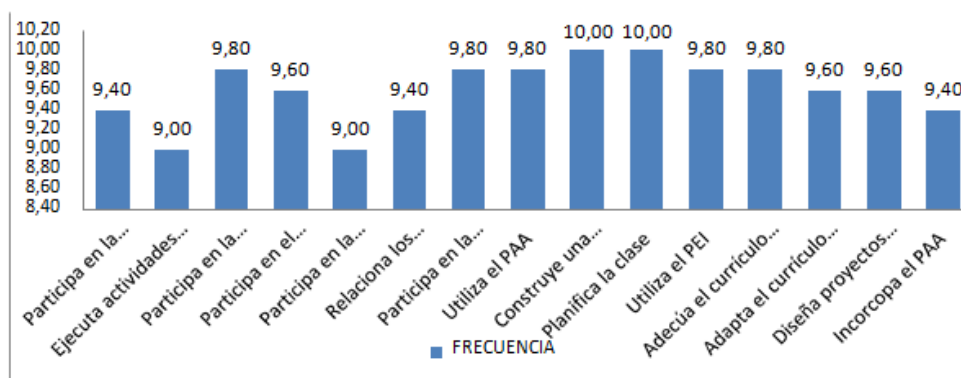


Figura 4: Frecuencia el desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

En este ítem sobre el desempeño profesional se puede determinar que los docentes sujetos de la investigación tienen un alto grado de participación dentro de los procesos educativos como la elaboración del plan estratégico institucional, el plan operativo anual, plan anual de la asignatura, plan de unidad didáctica, el plan de clase y genera proyectos educativos, lo que permite determinar que después de haber analizado la información se pueda establecer que los maestros tienen un alto grado de pertinencia institucional y conocimiento pedagógico. (TAMAYO, Mario., 2004), Detalla que el desempeño profesional va de la mano con la planificación y la investigación científica ya que ésta denota un proceso que, mediante la planificación del método científico, procura obtener información relevante y fidedigna, para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento.

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

TABLA N°5 Desempeño profesional nivel de importancia

N° DEL ÍTE	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	10,00	100%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,80	98%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,80	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,80	98%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10,00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,00	90%
2.15	Incorpora el PAA	9,80	98%
	TOTAL	145,80	
	PROMEDIO	9,72	97%

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

Gráfico N°5 Desempeño profesional nivel de importancia

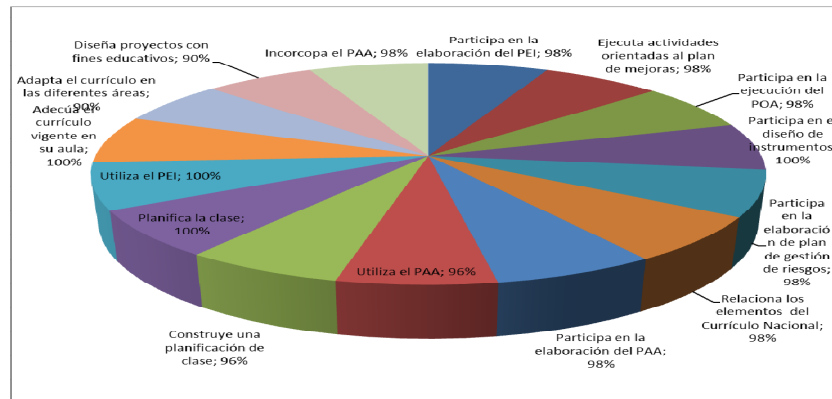


Figura 5: Frecuencia el desempeño profesional nivel de importancia

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

De los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.2.2. sobre la adaptación del currículo en las diferentes áreas obtuvo una frecuencia de 97%, mientras que el indicador sobre el diseño de proyectos con fines educativos logró una frecuencia de 90, puntuaciones que se presentan bajas respecto a los demás indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe considerar al currículo educativo y al diseño de proyectos en su proceso de enseñanza aprendizaje dentro de la gestión docente lo que permitirá una buena marcha educativa Palermo (2012), finalmente a la adaptación del currículo educativo tiene como objetivo conducir y orientar los aprendizajes dentro del contexto institucional y que todo depende de la gestión docente (p.42), por lo que las instituciones educativas debe regirse al currículo ecuatoriano emanado por el Ministerio de educación conjuntamente con el desarrollo de proyectos educativos encaminados al mejoramiento académico e institucional.

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

TABLA N°6 Desempeño profesional nivel de conocimiento

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,60	96%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,00	90%

2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,80	98%
2.8	Utiliza el PAA	9,80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	9,80	98%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,60	96%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
TOTAL		144,00	
PROMEDIO		9,60	96%

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

Gráfico N°6 Desempeño profesional nivel de conocimiento

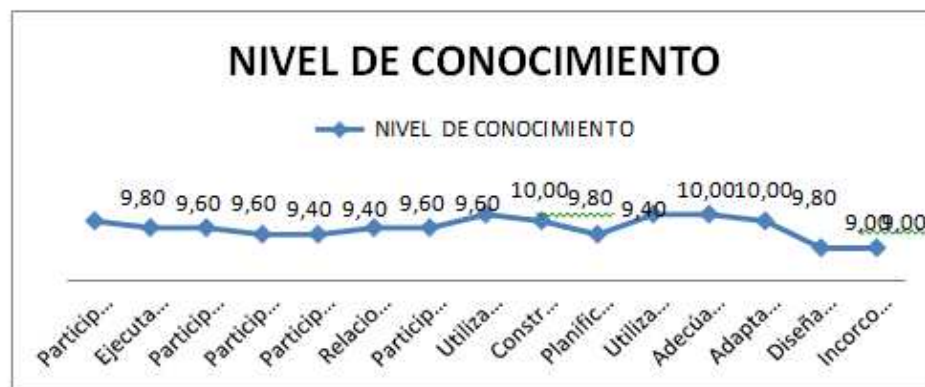


Figura 6: Frecuencia el desempeño profesional nivel de importancia

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

En este ítem de los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran muy satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el análisis comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.2.3. sobre la realización de proyectos educativos obtuvo una frecuencia de 96%, mientras que el indicador sobre procesos de aprendizaje logró una frecuencia de 9, puntuaciones que se presentan bajas respecto a los demás indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe considerar al diseño de proyectos educativos dentro de su gestión educativa esto permitirá un buen proceso administrativo Andrade, (2010), determina que los docentes deben ser los gestores de los proyectos de desarrollo institucional, los mismos que estén encaminados a la gestión educativa finalmente a la adaptación del currículo educativo (p.67), de lo que los docente y las autoridades educativas deben desarrollar y potenciar a las instituciones educativas la administración

de proyectos de desarrollo factibles encaminados al desarrollo pedagógico y administrativo.

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

Tabla N°7 Desempeño profesional Nivel de frecuencia a PEA

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10,00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	98%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	98%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
TOTAL		98,20	
PROMEDIO		9,82	98%

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

Gráfico N°7 Desempeño profesional Nivel de frecuencia PEA

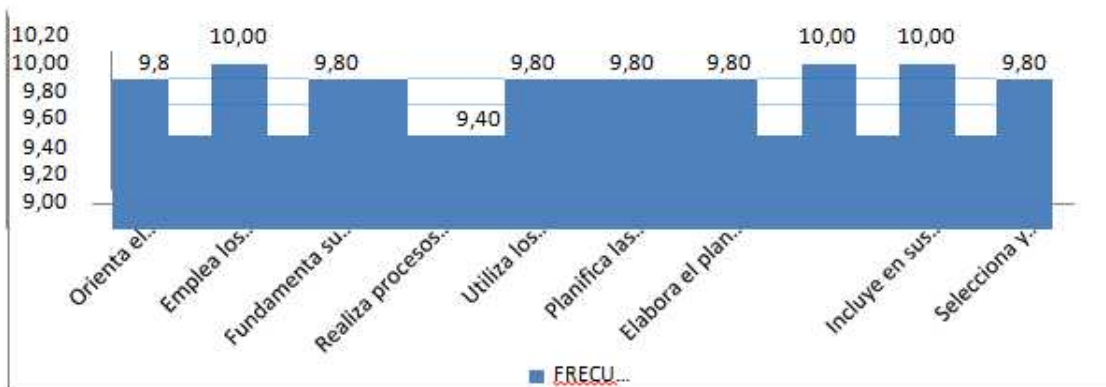


Figura 7: Frecuencia el desempeño profesional nivel de importancia PEA

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

Del análisis de los datos obtenidos sobre el nivel de frecuencia de la gestión de aprendizaje se puede determinar que los docentes en este aspecto cumplen un 98% en los indicadores de procesos de enseñanza aprendizaje en función de los contenidos,

principios, elementos, planifica sus clases y actividades coherentemente con la aplicación correcta de los recursos y el material didáctico, por lo que se puede deducir que los maestros tienen un gran dominio pedagógico y didáctico en sus clases. ÁVILA, M., (2002), se concreta la gestión educativa es un conjunto de enseñanzas, y está relacionada con las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, cómo asume el currículo y lo traduce en una planeación didáctica, cómo lo evalúa y, además, la manera de interactuar con sus estudiantes

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

TABLA N° 8 Desempeño profesional nivel de importancia planificación PEA

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	10,00	100%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	98%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,60	96%
TOTAL		98,00	
PROMEDIO		9,80	98%

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

Gráfico N° 8 Desempeño profesional nivel de importancia planificación PEA

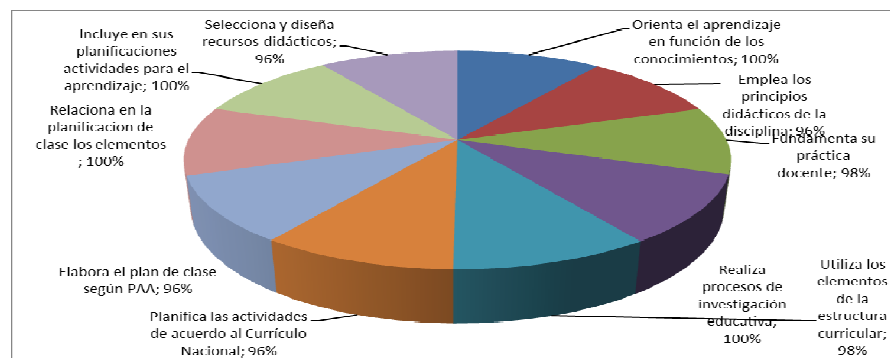


Figura 8: Frecuencia el desempeño profesional nivel de importancia planificación PEA

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

En este ítem de los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran muy satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el análisis comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.3.2. sobre la aplicación de principios didácticos se obtuvo una frecuencia de 98% mientras que en los referente a la utilización de la reforma curricular se obtuvo una frecuencia de 9, 60 mientras que el indicador estas escalas que se presentan son las más bajas respecto a los demás indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe considerar dentro de los procesos de enseñanza los principios didácticos, conjuntamente en base a las reformas educativas a planificación educativa de acuerdo a la reformas educativas dentro de su gestión educativa lo cual, Mendez, (2012), establece que los docentes debe utilizar en los procesos educativos los principios pedagógicos, los mismos que estén en base a los PEA y la reforma curriculares (pág. 22) por esta razón los docentes deben manejar y saber los principios y manejar la refr curricular de una buena manera en beneficio de la educación.

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

TABLA N°9 Desempeño profesional nivel de conocimiento

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	10,00	100%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	98%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,60	96%
	TOTAL	96,80	
	PROMEDIO	9,68	97%

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

Gráfico N°9 Desempeño profesional nivel de conocimiento

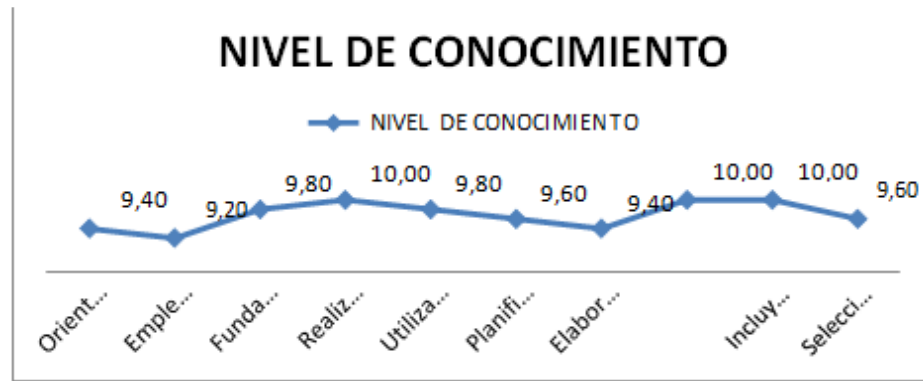


Figura 9: Frecuencia el desempeño profesional nivel de importancia planificación PEA
Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

En este ítem de los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran muy satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el análisis comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.3.3. sobre la aplicación de principios didácticos se obtuvo una frecuencia de 97% mientras que en los referente a la orientación de los conocimientos en función de los conocimientos se obtuvo una frecuencia de 9,40 mientras que el indicador estas escalas que se presentan son las más bajas respecto a los demás indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe considerar dentro de los procesos de enseñanza los principios didácticos, conjuntamente con los contenidos didácticos en función de los conocimientos, Medina, (2011), “establece que es muy importante los contenidos que se van a estructurar en los procesos de aprendizaje, ya que en base de estos el docente aplica principios pedagógicos (pág. 27) los docentes debe utilizar los contenidos de acuerdo a la reforma curricular y también de acuerdo a las necesidades de aprendizaje.

3.1.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje

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

Tabla N°10 Nivel de frecuencia ejecución del PEA INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,80	9,70	33%	33%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10,00	9,80	34%	33%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	9,80	34%	33%
	TOTAL	29,80	29,30	100%	100%
	PROMEDIO	9,93	9,77		

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

Gráfico N° 10 Nivel de frecuencia ejecución del PEA INICIO

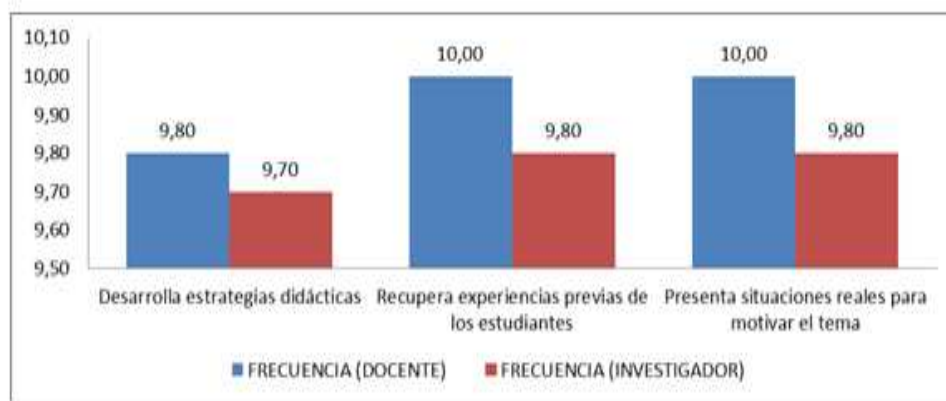


Figura 10: Frecuencia el desempeño profesional nivel de importancia ejecución del PEA

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

En esta fase del aprendizaje se pudo deducir que de acuerdo a la encuesta y la observación del investigador estos si desarrollan los procesos de enseñanza aprendizaje coherentemente a través de la presentación de situaciones reales para motivar a los alumnos sobre algunos temas concatenado con la aplicación de estrategias didácticas para la enseñanza y por ultimo realizando recuperaciones de experiencias previas con los alumnos, de lo que se puede deducir que los maestros si planifican inicialmente los procesos de enseñanza y están bien enmarcadas dentro de los procesos didácticos HERRERA, E., (2009), el docente es considerado como un mediador de los procesos de aprendizaje y como un investigador constante en la ejecución de los proyectos educativos.

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

**TABLA N° 11 Nivel de frecuencia ejecución del PEA
Desarrollo**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	9,70	14%	15%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	9,70	14%	15%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,80	9,40	14%	14%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	9,30	14%	14%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	9,33	14%	14%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	10,00	9,40	14%	14%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	9,70	14%	15%
	TOTAL	69,20	66,53	100%	100%
	PROMEDIO	9,89	9,50		

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

**Gráfico N° 11 Nivel de frecuencia ejecución del PEA
Desarrollo**

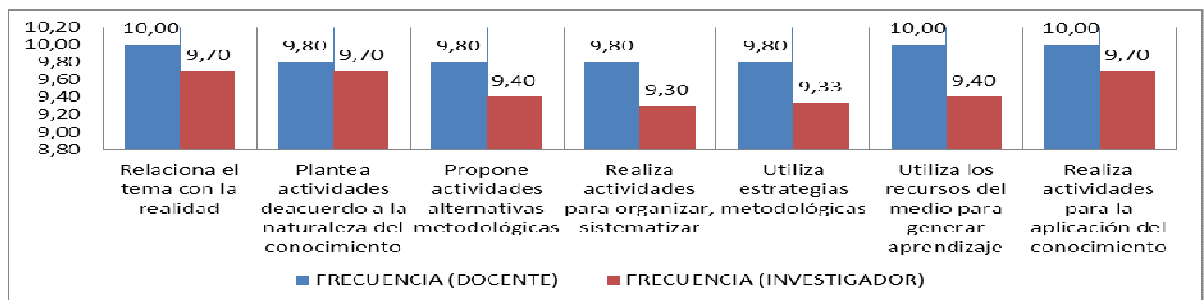


Figura 11: Frecuencia el desempeño profesional nivel de importancia ejecución del PEA

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

En esta etapa del proceso de enseñanza aprendizaje los docentes aplican actividades para organizar y sistematizar los conocimientos con la utilización de metodologías y métodos en las actividades educativas de acuerdo a la realidad y a la naturaleza del conocimiento utilizando medios y recursos para generar aprendizajes significativos GIMENO, S (2009) el recurso didáctico que ayuda a concretar el aprendizaje es el método, el cual necesita de una serie de técnicas para hacerlo efectivo, como categoría del proceso didáctico en la elaboración de estrategias; el cual, ordena, manipula y conduce la actividad en el que cobran vida los contenidos para el cumplimiento de los objetivos.

3.3.2.3. Niveles de frecuencia EVALUACIÓN del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del

docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

TABLA N° 12 Nivel de frecuencia ejecución del PEA E valuación

N° DEL	INDICADO	FRECUENCIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	9,40	25%	24%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	9,60	25%	25%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	10,00	24%	26%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	10,00	9,50	26%	25%
	TOTAL	38,60	38,50	100%	100%
	PROMEDI	9,65	9,63		

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

Gráfico N° 12 Nivel de frecuencia ejecución del PEA Evaluación

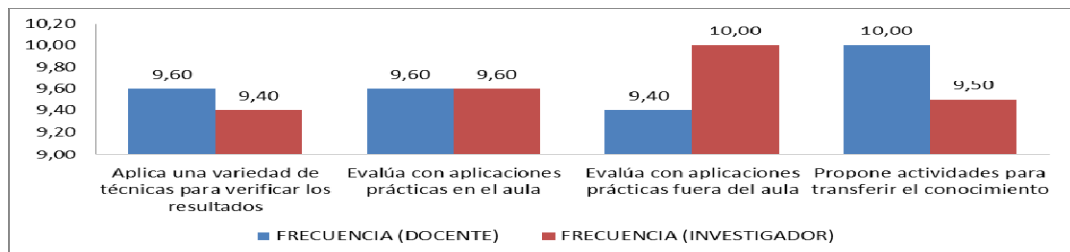


Figura 12: Frecuencia el desempeño profesional nivel de importancia ejecución del PEA

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

En esta última etapa del proceso educativo que es la evaluación se puede decir que los docentes objetos del estudio aplican coherentemente los procesos de aprendizaje a través de evaluaciones prácticas dentro y fuera del aula a través de una variedad de instrumentos que le permitan la verificación y la transferencia del conocimiento.

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

TABLA N° 13 Nivel de frecuencia Visión global de la ejecución del proceso del PEA

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	98%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	94%
	TOTAL	29,00	
	PROMEDIO	9,67	97%

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

Gráfico N° 13 Nivel de frecuencia Visión global de la ejecución del PEA

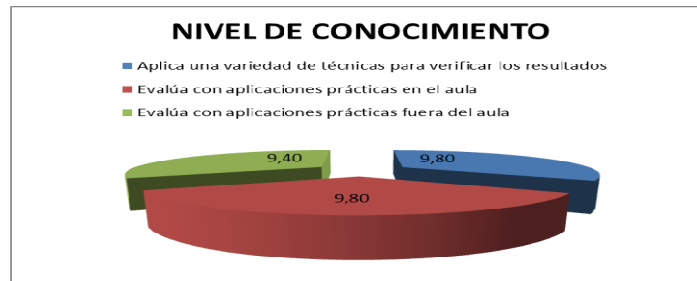


Figura 13: Frecuencia el desempeño profesional nivel de importancia ejecución del PEA
Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

En esta visión global de los procesos de enseñanza de los maestros se puede determinar que el nivel de conocimiento en las etapas de los procesos de enseñanza aprendizaje son muy bueno debido a que estos aplican una variedad de técnicas e instrumentos pedagógicos que le permiten manejar la clase de manera efectiva y con resultados óptimos en las evaluaciones TRECHK, T., (2001) el desarrollo de los estudiantes con una educación de calidad estará muy asociado a los procesos y resultados del proceso educativo en el alumno lo que se manifiesta en los aprendizajes relevantes del educando como sujeto, facilitando su crecimiento y desarrollo personal y social, mediante un cambio en su actitud, destreza y valor que lo convierten en un ciudadano útil y solidario obteniendo de esta manera un resultado satisfactorio.

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

TABLA N° 14 Nivel Inicio gestión del aprendizaje ejecución PEA

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	100%
	TOTA	29,00	
	PROMEDI	9,67	97%

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

Gráfico N° 14 Nivel Inicio gestión del aprendizaje ejecución PEA

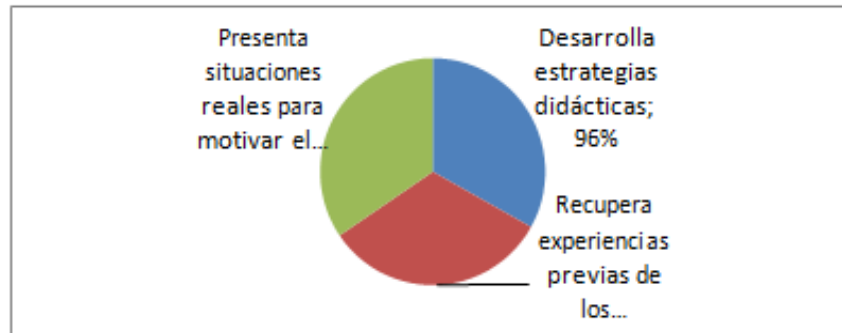


Figura 14: Frecuencia el desempeño profesional nivel de importancia ejecución del PEA
Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

En este ítem la gestión de aprendizaje se puede deducir que los docentes desarrollan estrategias didácticas en base a las experiencias previas de los estudiantes y simula situaciones reales a los procesos educativos para motivar los aprendizajes. fomentando los lazos de amistad, respeto y sobre todo la práctica de valores dentro del ejercicio educativo para de esta manera forjar un ambiente de convivencia educativa ARRATIA, (2002) el desempeño profesional en el nivel educativo es una forma de interacción social de liderazgo, comunicación y relacionamiento horizontal que involucra a los diferentes actores empleando diferentes métodos, recursos y estrategias orientadas a lograr un fin común.

3.3.2.6. Nivel de importancia DESARROLLO del ámbito ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

TABLA N° 15 Nivel importancia ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	94%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del	9,00	90%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,80	98%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	98%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del	10,00	100%
	TOTAL	67,00	
	PROMEDIO	9,57	96%

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

Gráfico N° 15 Nivel importancia ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

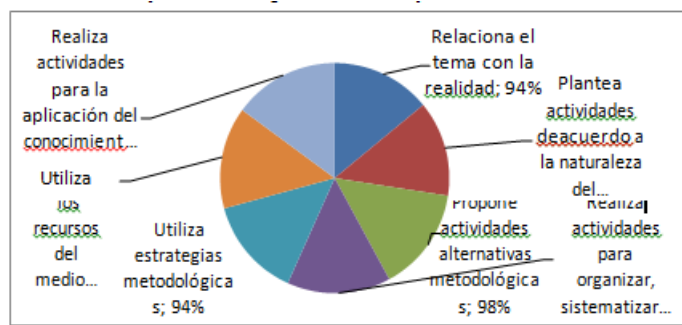


Figura 15: Frecuencia el desempeño profesional ejecución del PEA
Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

En este ítem de los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran muy satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el análisis comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.2.6. sobre el planteamiento de actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento se obtuvo una frecuencia de 9 estas escalas que se presentan son las más bajas respecto a los demás indicadores Mendez, (2012) establece que planteamiento de actividades de acuerdo a la naturaleza de los conocimientos específicos de acuerdo a los años curriculares por lo que es muy importante que los contenidos que se van a estructurar en los procesos de aprendizaje (pág. 44) estén en base a los principios pedagógicos en tal razón los docentes deben plantear los contenidos de acuerdo a la naturaleza de los conocimientos y sobre todo en base de la reforma curricular y también de acuerdo a las necesidades de aprendizaje.

3.3.2.7. Nivel de importancia evaluación que tiene el docente en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

TABLA N° 16 Nivel importancia ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	98%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	94%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	38,60	
	PROMEDIO	9,65	97%

Gráfico N° 16 Nivel importancia ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

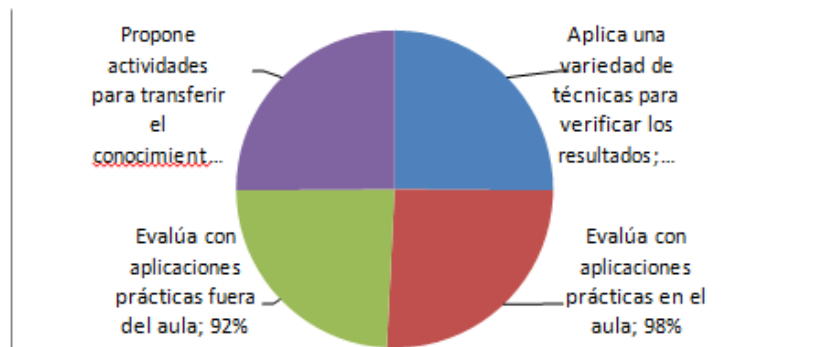


Figura 16: Nivel importancia ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje
Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

En este ítem de los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran muy satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el análisis comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.2.7. sobre la evaluación de aplicaciones prácticas fuera del aula se obtuvo una frecuencia de 97% estas escalas que se presentan son las más bajas respecto a los demás indicadores Palma, (2010) establece que el planteamiento de actividades evaluativas fuera del aula debe hacerse de acuerdo a los contenidos curriculares e intereses pedagógicos que se desea conseguir, por lo que es muy importante que la evaluación su técnica y su instrumento este bien planteados y sobre todo que estén acorde a las necesidades educativas (pág. 74) en tal razón los docentes deben plantear las actividades evaluativas de acuerdo a los contenidos curriculares y sobre todo deben estar acorde a los conocimientos y sobre todo de acuerdo a las necesidades de aprendizaje.

3.3.2.8. Nivel de importancia visión global que tiene el docente en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

TABLA N° 17 Nivel importancia visión global ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,67	97%
3.12	DESARROLLO	9,57	96%
3.13	EVALUACIÓN	9,55	96%
	TOTAL	28,79	
	PROMEDIO	9,60	96%

Gráfico N° 17 Nivel importancia visión global ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje



Figura 17: Nivel importancia ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

En este ítem de los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran muy satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el análisis comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.2.8. sobre el nivel de desarrollo de evaluación en el proceso de enseñanza aprendizaje se obtuvo una frecuencia de 96% esta escala que se presentan es la más baja respecto a los demás indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe plantear las actividades evaluativas dentro de los procesos de enseñanza de acuerdo a indicadores y sobre todo a los contenidos curriculares Andrade, (2012) manifiesta que la evaluación es uno de los aspectos más importantes de la función pedagógica y que esta debe estar de acuerdo a las actividades curriculares e intereses pedagógicos que se desea conseguir (pág. 54) por tal motivo los docentes deben evaluar de acuerdo a los contenidos curriculares y las necesidades pedagógicas.

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

TABLA N° 18 Nivel de conocimiento inicio ámbito de la gestión del aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	10,00	100%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10,00	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	94%
	TOTAL	29,40	
	PROMEDIO	9,80	98%

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

Gráfico N° 18 Nivel importancia visión global ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje



Figura 18: Nivel importancia ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje
Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

En este ítem de los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran muy satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el análisis comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.2.8. sobre la presentación de situaciones reales para motivar los temas de clase donde se obtuvo una frecuencia de 98% esta escala que se presenta es la más baja respecto a los demás indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe plantear las actividades educativas con la aplicación de situaciones reales para motivar los momentos educativos Palma, (2011) define que la motivación y la aplicación de ejemplos prácticos durante los procesos educativos es muy beneficioso para cimentar aprendizajes significativos en los estudiantes(pág. 81) en tal circunstancia los docentes deben simular situaciones practicas en los procesos de enseñanza aprendizaje para motivar a los alumnos y de esta manera motivar al estudio y a los aprendizajes.

3.3.2.10. Nivel de conocimiento DESARROLLO que tiene el docente en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Cuadro N° 19 Nivel de conocimiento desarrollo sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,00	90%

3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10,00	100%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	10,00	100%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	100%
TOTAL		67,80	
PROMEDIO		9,69	97%

Gráfico N° 19 Nivel de conocimiento desarrollo sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

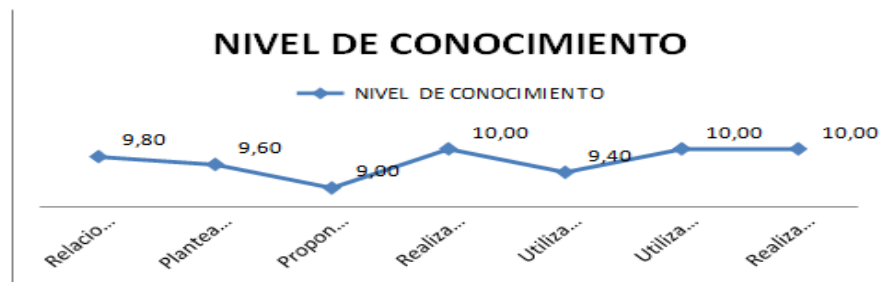


Figura 19: Nivel de conocimiento ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje
Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

En este ítem de los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran muy satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el análisis comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.2.10. sobre la proposición de actividades alternativas metodológicas en el proceso de enseñanza aprendizaje se obtuvo una frecuencia de 97% esta escala que se presenta es la más baja respecto a los demás indicadores, frente a lo expuesto, se deriva que el docente evaluado debe plantear las actividades alternativas dentro de los procesos educativos que incidirán más tarde en procesos educativos PALMA, (2011) expresa que en los procesos educativos los docentes deben utilizar una variedad de actividades pedagógicas para motivar y mejorar los proceso de enseñanza (pág. 23) en tal virtud los docentes deben utilizar todo tipo de actividades pedagógicas que incidan en los procesos de enseñanza en los estudiantes.

3.3.2.11. Nivel de conocimiento evaluación que tiene el docente en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Cuadro N° 20 Nivel de conocimiento evaluación que tiene el docente en la ejecución PEA

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los	9,80	98%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	94%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	38,60	
	PROMEDIO	9,65	97%

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

Gráfico N° 20 Nivel de conocimiento evaluación que tiene el docente en la ejecución PEA

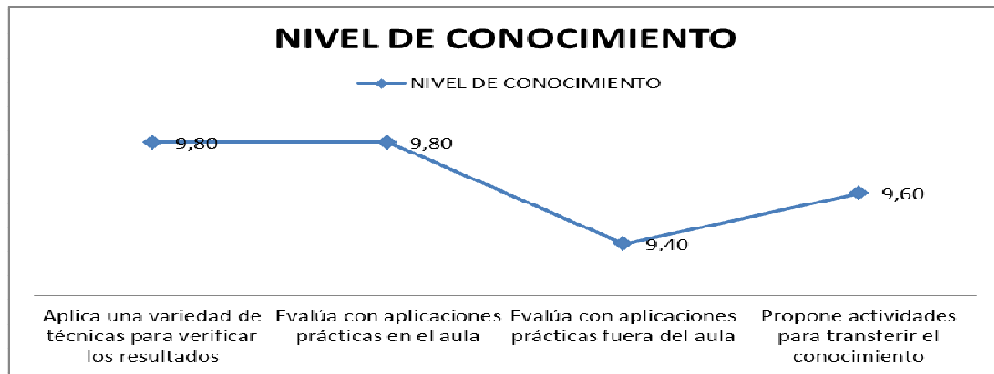


Figura 20: Nivel conocimiento ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran muy satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el análisis comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.2.11. sobre la evaluación practicas fuera del aula la misma que obtuvo una frecuencia de 97% esta escala que se presenta es la más baja respecto a los demás indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe plantear las actividades evaluativas practica también fuera del aula para mejorar uno de los procesos de enseñanza Andrade, (2012) manifiesta que la evaluación es uno de los aspectos más importantes de la función pedagógica y que estos no solo se deben aplicar de forma intra curricular si no también extra curricular para que los estudiantes desarrollen con autonomía destrezas y aprendizajes significativos (pág. 65) en tal circunstancia los docentes deben evaluar extra curricularmente a sus estudiantes para potenciar aprendizajes

3.3.2.12. Nivel de conocimiento VISIÓN GLOBAL que tiene el docente en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

TABLA N° 21 Nivel de conocimiento visión global sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los	9,80	98%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	94%
	TOTAL	29,00	
	PROMEDIO	9,67	97%

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

Gráfico N° 21 Nivel de conocimiento visión global sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

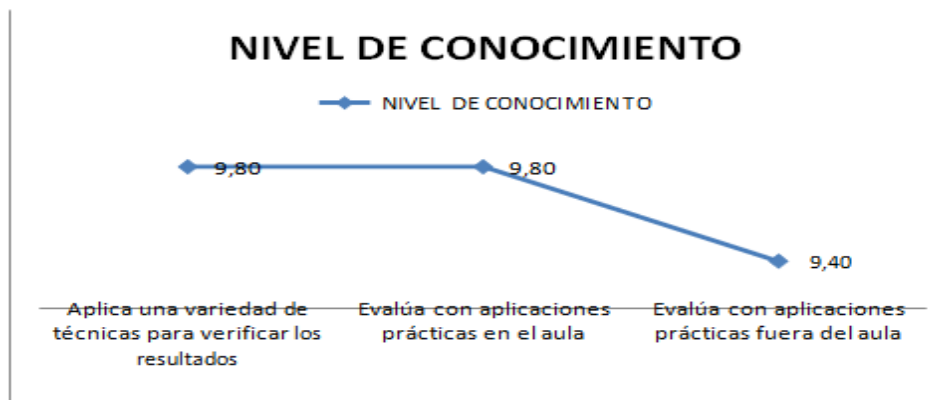


Figura 21: Nivel conocimiento ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

En este ítem de los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran muy satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el análisis comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.2.12. sobre la aplicación de practica fuera del aula se obtuvo una frecuencia de 97% esta escala que se presentan es la más baja respecto a los demás indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe plantear las actividades evaluativas dentro de los procesos de enseñanza de acuerdo a indicadores y sobre todo a los contenidos curriculares Andrade, (2012) manifiesta que la evaluación es uno de los aspectos más importantes de la función pedagógica y que esta debe estar de acuerdo a las actividades curriculares e intereses pedagógicos que se desea conseguir (pág. 54) por

tal motivo los docentes deben evaluar de acuerdo a los contenidos curriculares y las necesidades pedagógicas

3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión de aprendizaje

TABLA N° 22 Resultados desglosados de la gestión de aprendizaje

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,93	9,67	9,80
Desarroll	9,89	9,57	9,69
Evaluació	9,65	9,55	9,65

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

Gráfico N° 22 Resultados desglosados de la gestión de aprendizaje

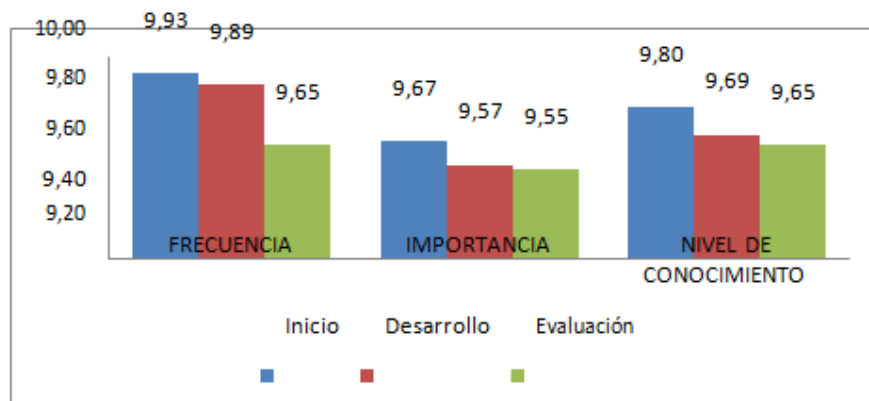


Figura 22: Nivel importancia ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

En estos ítems de los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran muy satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el análisis comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.2.13. sobre la gestión de aprendizaje se obtuvo una frecuencia de 9,65% esta escala que se presentan es muy buena, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado plantea las actividades de su gestión de una buena manera dentro de los procesos de enseñanza de acuerdo a indicadores. por tal motivo los docentes deben solo capacitarse permanente de acuerdo a modificaciones curriculares.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

3.4.1 Nivel de frecuencia

TABLA N° 23 Nivel de frecuencia ámbito liderazgo y comunicación

ÁMBITO	FRECUENCIA
1. GESTIÓN LEGAL.	9,60
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,60
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,82
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,82
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,57

Gráfico N° 23 Nivel de frecuencia ámbito liderazgo y comunicación



Figura 23: Nivel de frecuencia ámbito liderazgo y comunicación

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

En este ítem de los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran muy satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el análisis comparativo jerárquico se deduce que el indicador 4.1 sobre Nivel de frecuencia ámbito liderazgo y comunicación se obtuvo una frecuencia media de 9,57 esta escala que se presentan es muy buena, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe mantener y mejorar algunas actividades en lo referente liderazgo y la comunicación

3.4.2 Nivel de importancia

TABLA N°24 Nivel de importancia

ÁMBITO	IMPORTANCIA
1. GESTIÓN LEGAL.	9,40
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y	9,72
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,80
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,60
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,69

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

Gráfico N°24 Nivel de importancia



Figura 24: Nivel de importancia ámbito liderazgo y comunicación

Fuente: Cuestionario de desempeño docente aplicado a la institución educativa Belisario Quevedo

En este ítem de los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran muy satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el análisis comparativo jerárquico se deduce que el indicador 4.2 sobre Nivel de importancia ámbito liderazgo y comunicación se obtuvo una frecuencia media esta escala que se presentan es muy buena, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe mantener y mejorar algunas actividades en lo referente liderazgo y la comunicación

3.4.3 Nivel de conocimiento

Cuadro N°25 Nivel de conocimiento

ÁMBITO	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,50
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,60
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-	9,68
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,67
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,55

Fuente: Encuesta de profesores de la institución educativa Belisario Quevedo

Gráfico N°25 Nivel de conocimiento



Fuente: Encuesta de profesores de la institución educativa Belisario Quevedo
Figura 25: Nivel de conocimiento ámbito liderazgo y comunicación

En este ítem de los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran muy satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el análisis comparativo jerárquico se deduce que el indicador 4.3 sobre Nivel de conocimiento ámbito liderazgo y comunicación se obtuvo una frecuencia media esta escala que se presentan es muy buena, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe mantener y mejorar algunas actividades en lo referente liderazgo y la comunicación

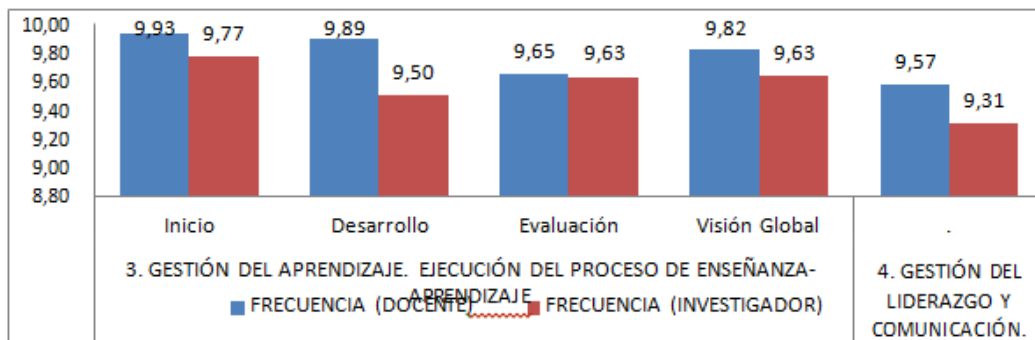
3.5. Comparación del cuestionario de auto evaluación

TABLA N°26 Nivel de conocimiento Comparación de aut oevaluación

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
		3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio
	Desarrollo	9,89	9,50
	Evaluación	9,65	9,63
	Visión Global	9,82	9,63
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,57	9,31

Fuente: Encuesta de profesores de la institución educativa Belisario Quevedo

Gráfico N°26 Comparación de autoevaluación



Fuente: Encuesta de profesores de la institución educativa Belisario Quevedo

Figura 26: Comparación auto evaluación

En este ítem de los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran muy satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el análisis comparativo jerárquico se deduce que el indicador 4.4 sobre la gestión del aprendizaje sobre la gestión del aprendizaje en los procesos de enseñanza aprendizaje se obtuvo una frecuencia media esta escala que se presentan es muy buena, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe mantener y mejorar algunas actividades en lo referente a los procesos educativos

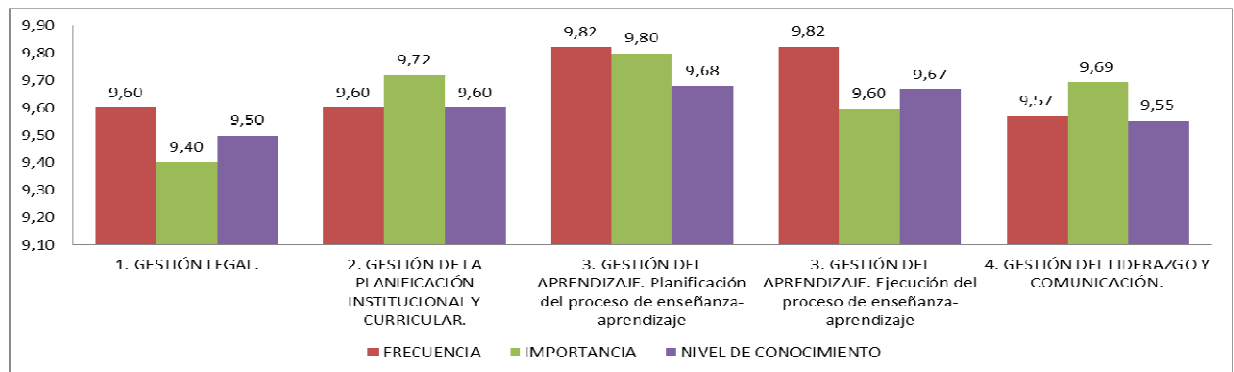
3.6. Desempeño profesional docente (análisis global)

TABLA N°27 Desempeño profesional docente análisis global

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,60	9,40	9,50
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,60	9,72	9,60
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.	9,82	9,80	9,68
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.	9,82	9,60	9,67
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,57	9,69	9,55

Fuente: Encuesta de profesores de la institución educativa Belisario Quevedo

Gráfico N°27 Comparación de autoevaluación



Fuente: Encuesta de profesores de la institución educativa Belisario Quevedo

Figura 27: Comparación auto evaluación

Análisis e interpretación de la visión global en el ámbito del desempeño docente se puede determinar que los docentes tienen un excelente dominio de la gestión legal, dominio de la gestión y planificación curricular como también la gestión del aprendizaje y su liderazgo y comunicación con un porcentaje mediano del 9,62 sobre 10, de lo que se puede decir hay un excelente dominio teórico y práctico de la labor docente educativa MANZANO, (2007) el desempeño docente ha sido elaborado como descriptor de desempeño esto es de la forma de seguir el orden lógico de los actos de enseñanza y de los procesos pedagógicos en el aula. Es decir que en la labor educativa lo que se espera es que el docente adopte su responsabilidad como maestro, y que lleve a cabo acciones como enseñar, conversar con los padres de familia, intervenir en situaciones escolares, asumir procesos de formación continua, entre otras.

CONCLUSIONES

En el proceso de este trabajo investigativo se pudo determinar que el desempeño docente en los Procesos de enseñanza aprendizaje en la Unidad “Educativa Belisario Quevedo” implica un papel imprescindible dentro de los procesos de formación académica en referencia a los ámbitos de gestión legal, planificación del aprendizaje, liderazgo, y comunicación para el mejoramiento de la práctica docente.

Se puede establecer que el desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal tiene un alto porcentaje en el modelo educativo que aplican los docentes es en forma tradicionalista de trabajar, no ocupar material didáctico, la forma expositiva de él/a maestro/a no permite saber si su tema tratado está entendido por todos; en la práctica docente hay dificultad para encontrar criterios unificados, hay un trabajo descoordinado en este aspecto institucional

Se pudo constatar que los principales aspectos mejores evaluados corresponden al desempeño de los docentes de la institución y a la comunicación entre docentes–alumnos fuera del aula. Sin embargo en relación a esta variable, existen diferencias en la organización académica y administrativa afectando el trabajo de los docentes y la comunicación entre el docente-alumno, lo cual repercute en el nivel de aprovechamiento.

RECOMENDACIONES

Es necesario mejorar el desempeño del docente en el aula e involucrar a los profesores en todos los procesos, ya que ellos por la experiencia que tienen manejan técnicas educativas. Sin embargo, se debe brindar una formación permanente para estimular su desarrollo docente, la pro actividad y el sentido de autogestión en el participante ayudando al proceso de aprendizaje y crecimiento personal.

Es necesario aprovechar los recursos didácticos tecnológicos de punta.

También se necesita capacitar a los profesores en el buen manejo de dichos recursos y de esta manera se podrán utilizar las técnicas metodológicas y el proceso educativo de calidad de acuerdo a las competencias pedagógicas que se requiere en la actualidad para aprovecharlos al máximo en beneficio del proceso de enseñanza aprendizaje

Diseñar una propuesta pedagógica para llevar a la práctica los postulados de la reforma curricular establecida, enriqueciéndola con elementos que ayuden a todos los componentes de la comunidad educativa a un crecimiento personal, profesional y social

BIBLIOGRAFÍA

- Ander, E. (1989). *educación*.
- Araujo, A. M. (2012).
- Asamblea, n. C. (2008). *Constitución Política del Estado Ecuatoriano*. Montecristi: Asamblea Nacional.
- Atúnez, S. (2004). *Organización Escolar Y acción Directiva*. Mexico. Bradury, J. (2012). *Familia y comunidad*. Mexico: Limuza.
- Bruner. (1997). *Educación*. Madrid: Gimnos.
- Cámere, E. (2009). *Relación maestro alumno* (primera ed.). Madrid: Limuza.
- Camillon, A. (1996). *Gerencia Educativa*. Buenos Aires: Limuza.
- Carballlo, E. (2005).
- Constituyente, A. N. (2008). *Constitución 2008*. Montecristi: Asamblea.
- Cornejo, J. (s.f.).
- Correa. (2008). *Educación II*. Buenos Aires: Limuza.
- Delannoy. (2001). *Educación 4*. Madrid: Paido Tribo.
- Herrera, E. (2009). *Administración Educativa*. Quito, Pichincha, Ecuador: U.C.
- Manzano. (2007). *educación 12*.
- Marquéz, G. G. (2007). *Aprnder a enseñar siglo XXI*.
- Mckinsey. (2007). *Educación 10*. Mexico: Limuza.
- MEC. (2012). *Reforma Curricular*. Quito: Ministerio de Educación.
- Meggison, M. (1998). *Gestion administrativa* .
- Ministerio, E. (13 de Febrero de 2014). *ministerio de educación.gob.ec*. Recuperado el jueves de febrero de 2014, de Ministerio de educación: www.gob.ec
- Montenegro. (2003). *Educación 5*. Mexico: Limuza.
- Odderey, M. (2005). *Metodoloía de la investigación*. Mexico: Trillas.
- Pereda, C. (2011). *Compromiso docente, escuela pública y educación en contexto de pobreza*. Buenos Aires: Trillas.
- Pinillos. (1999). *Educación 6*. Barranquilla.
- Ponce, J. (2010). *Educación 9*. Buenos Aires: Pueblo.
- Ralph, T. (1999). *educación*. Argentina : Paido Tribo.
- Reforma, C. (2012). *REFORMA CuRICULAR*. Quito: Mec.
- Rogers. (1976). *Educación 7*. Nueva York.

Santos, G. (1997). *Educación y Maestros*. Mexico: Mc Pearson.


Swanson, W. y. (2002). *La Motivación docente y calidad docente*. Panplona:

Universitaria. Valdez. (2000). *Educación II*.

WEVER, M. (s.f.).

Bradury I. (2012), *Familia y Comunidad*, México, Limuzag

PROPUESTA

AMBITO: LEGAL PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR x APRENDIZAJE LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN			
PROBLEMA IDENTIFICADO: Baja motivación del desempeño docente en la Unidad Educativa Belisario Quevedo			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA: Talleres motivacionales para mejorar el desempeño docente en la Unidad Educativa "Belisario Quevedo".			
OBJETIVO			
<ul style="list-style-type: none"> - Capacitar a los docentes de la institución a través talleres motivacionales encaminados a mejorar los Procesos de Aprendizaje en la Unidad Educativa "Belisario Quevedo" en el año lectivo 2014 - Dotar a los docentes herramientas pedagógicas y estrategias motivacionales para mejorar el rendimiento y los procesos educativos - Socializar a los miembros de la institución educativa un medio de motivación y perfeccionamiento docente que responda a las necesidades educativas del momento 			
			
ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:
1. Diagnostico	Taller Recabar información Sobre expectativas y experiencias docentes en los procesos de enseñanza aprendizaje	Laptops Proyector Marcadores Paleógrafos Borrador separatas	Diagnóstico de las necesidades de los docentes
2. Sensibilización	Taller soy maestro para desarrollar en los docentes el sentido de	Laptops Proyector Marcadores Paleógrafos Borrador separatas	Diseño de acciones en busca de mejora la práctica docente

	pertinencia		
3. Sensibilización	Taller el desempeño docente Trabajo grupal y establecimiento de criterios , conclusiones y recomendaciones	Laptops Proyector Marcadores Paleógrafos Borrador separatas	Definir los aportes sobre la temática y presentación de conclusiones y recomendaciones
4. Sensibilización	Taller sobre la motivación dentro del aula	Laptops Proyector Marcadores Paleógrafos	Presentación de propuestas de motivación a los niños dentro de los
	Motivar el cambio de actitud a través de diferentes dinámicas grupales , conferencias, visualizaciones, y canciones, juegos	Borrador separatas	procesos educativos
5. Sensibilización	Taller de educación emocional Motivar a los docentes para que desarrollen actividades escolares utilizando nuevas estrategias para mejorar el rendimiento escolar , el auto control, la empatía y el Autoestima	Laptops Proyector Marcadores Paleógrafos Borrador separatas	Presentación de estrategias para mejorar los proceso de enseñanza aprendizaje y el mejoramiento del rendimiento académico

6. Anexos

Anexo1: Carta de autorización 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)
RECTOR(A) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

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

Loja,..... del 2014

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

De mi consideración:

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

Anexos 3: Modelo de los instrumentos de evaluación.

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

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

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

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

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

AMBITO	N°	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA	
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del 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	DESARROLLO	1.2.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
			1.2.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	
			1.2.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
			1.2.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
			1.2.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
	1.3	EVALUACIÓN	1.2.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
			1.2.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
			1.3.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
			1.3.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
	2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		1.3.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
1.3.4			Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.		
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.				

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 = muy alto y 0 = nada, escriba en las columnas que corresponden a los aspectos: frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, de acuerdo a la siguiente descripción:

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

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL.	1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales.			
	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 conocim.	
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 coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.			
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.							
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.							
4.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.							
4.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.							
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.							
4.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.							
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.							
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.							
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.							
4.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.							
4.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.							

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados.

Fotografía de la unidad educativa



Fotografía del Maestro y los niños de tercero “B”



Maestro y niños de cuarto grado E



**Fotografía de la maestra y los niños durante un Proceso de Enseñanza Aprendizaje
5Grado**



Fotografía del maestro y niños del sexto "C"



Profesor y niños de séptimo grado C

