



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACION DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
MENCION EN EDUCACIÓN BÁSICA

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.
Estudio realizado en el quinto y sexto año de educación básica del
centro educativo fiscal mixto “Tarquí” de la parroquia de Calderón
de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013-
2014.**

TRABAJO DE FIN DE TITULACION

AUTORA: Fuertes Becerra, Lida Geomara

DIRECTOR: Torres Mora, Yeni Nicola Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

Año 2014

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister

Yeni Nicola Torres Mora

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el quinto y sexto año de educación básica del centro educativo fiscal mixto "Tarqui" de la parroquia de Calderón de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013-2014, realizado por Fuertes Becerra Lida Geomara el mismo que ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, diciembre de 2014

f).....

Tutor del trabajo de fin de titulación

DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Fuertes Becerra Lida Geomara, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, Estudio realizado en el quinto y sexto año de educación básica del centro educativo fiscal mixto “Tarqui” de la parroquia de Calderón de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013-2014, de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo la Mg. Torres Mora Yeni Nicola directora del presente trabajo, y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

F:.....

Autor: Fuertes Becerra Lida Geomara

Cédula: 040094541-6

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante dentro de mi desarrollo profesional. A mis padres, que con su amor, paciencia y consejos supieron darme el apoyo necesario para seguir adelante, superando tropiezos que se presentaban en el camino. A mi querida hermana Ady que siempre estuvo apoyándome de cualquier forma dándome fuerzas para culminar con este objetivo tan importante. A mi querido esposo por darme su tiempo y su apoyo incondicional para culminar este largo caminar; y a mis pequeñas hijitas que con sus besos supieron entenderme que necesitaba de su tiempo para culminar este proyecto de aspiración profesional.

Lida Geomara Fuertes Becerra.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar doy gracias a Dios por haber permitido estar en este momento, llenándome de gracia, valor y fuerza para culminar esta etapa tan importante en mi vida profesional.

Agradezco a la Universidad Particular de Loja por darme la oportunidad de estudiar a distancia y mis maestros que me dieron apoyo y conocimiento cuando lo necesitaba.

Al personal administrativo y docente del Centro Educativo Tarqui por abrirme las puertas de su lugar de trabajo y permitir realizar este proyecto de investigación.

A mi tutora Mg. Yeni Nicola Torres por darme las orientaciones en su momento para culminar con éxito este plan de Tesis de fin de carrera.

Agradezco a mi madre que estuvo ahí incondicionalmente dándome consejos con sabiduría y amor que siempre me otorgo a lo largo de esta travesía.

A mi hermanita Ady que me apoyo, dándome fuerzas y consejos para llegar al final de este largo camino.

A mi esposo que gracias a su cariño y soporte he podido llegar a culminar esta etapa en mi vida, llena de satisfacción y alegría.

A mis hijas preciosas Arelys y Heliana que supieron entenderme, brindándome amor, cariño y ternura cada día para llenarme de orgullo por el sacrificio que todos hicimos, y que al fin llegó el tan esperado día, que lo culmino con mucho regocijo.

A mi hermano David que me brindo el empuje necesario para embarcarme en este tren de sacrificios y esfuerzos que ha llegado a su destino.

Y a toda mi familia que gracias a ellos pude lograr, con tenacidad lo que un día me propuse, gracias a todos ¡les amo!

Geomara Fuertes Becerra.

INDICE

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	5
1.1. Desempeño docente.....	6
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	6
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	7
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	7
1.1.2.2. Motivación.....	9
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	11
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	12
1.1.2.5. Organización institucional.....	15
1.1.2.6. Políticas educativas.....	16
1.1.3. Características del desempeño docente.....	19
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	22
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	23
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	25
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	26
1.2. Gestión educativa.....	28
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	28
1.2.2. Características de la gestión.....	29
1.2.3. Tipos de gestión.....	29
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	30
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	30
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.....	34
1.3.2. Tipos de estrategias.....	34
1.3.2.1. En la gestión legal.....	34
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	35
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	35
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	37
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	39
2.1. Diseño de investigación.....	40
2.2. Contexto.....	40
2.3. Participantes.....	40
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	41
2.4.1. Métodos.....	41

2.4.2. Técnicas.....	41
2.4.3. Instrumentos.....	41
2.5. Recursos.....	42
2.5.1. Talento Humano.....	42
2.5.2. Institucionales.....	42
2.5.3. Materiales.....	42
2.5.4. Económicos.....	42
2.6. Procedimiento.....	43
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	44
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	45
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	45
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente....	45
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	46
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	49
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación..	47
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	48
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	48
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	49
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	49
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	49
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	50
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	51
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	52
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.....	52
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.....	53
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.....	54
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.....	54
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.....	55
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.....	56
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.....	56
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.....	57
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.....	58
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.....	58
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.....	59
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.....	60
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	60
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	61
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.....	61
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	62
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	63
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	63
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	64
CONCLUSIONES.....	66
RECOMENDACIONES.....	67
BIBLIOGRAFIA.....	68
PROPUESTA.....	71
ANEXOS	
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	
Anexo 2: Carta de autorización de ingreso al Ministerio de Educación	
Anexo 3: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	
Anexo 4: Modelo de los instrumentos de investigación	
Anexo 5: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	

RESUMEN

El objetivo general del plan de investigación es: Determinar el desempeño docente de los profesionales en ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación. La investigación se basó en la utilización de métodos de investigación como el descriptivo, estadístico y hermenéutico, que facilitó tener los resultados, para luego analizar y sacar conclusiones. La mayor dificultad que atraviesan los maestros, es la falta de conocimiento en técnicas metodológicas innovadoras para facilitar el aprendizaje significativo y obtener una evaluación satisfactoria en donde se pueda incluir diferentes contextos, para lo cual se sugiere el desarrollo de seminarios dirigidos por especialistas y la participación de charlas dirigidas por los propios maestros de la institución, motivando de esta forma a la autoeducación generando el desarrollo profesional.

Palabras clave: Desempeño docente, proceso de enseñanza aprendizaje, gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación.

ABSTRACT

The overall objective of the research plan is: determine the teaching performance of educational science professionals, whereas the areas of management: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership, and communication. The research was based on the use of research methods as the descriptive, statistical and hermeneutic, facilitated by having the results, then analyze and draw conclusions, the biggest difficulty facing teachers, is the lack of knowledge in innovative methodological techniques to facilitate meaningful learning and obtain a satisfactory evaluation in where you can include different contexts , for suggesting the development of seminars by specialists and the engagement of talks led by the institution's own teachers, encouraging self-education thus generating professional development.

Keywords: Teacher performance, teaching process management: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication.

INTRODUCCIÓN

El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje es el pilar de todo proceso educativo, por lo que es necesario conocer las amenazas y debilidades que tengan los maestros al cumplir su tarea, para luego plantear alternativas que mejoren su función dentro del aula proyectándose al cambio e innovación en la educación, siendo indispensable enfocarse en los ámbitos legal, planificación institucional y curricular, de aprendizaje y liderazgo y comunicación.

El desenvolvimiento que maneje el docente para cumplir sus funciones, dependerá del nivel de conocimientos que obtuvo en su formación inicial y su capacitación, ayudado por la motivación que posee y la que refleje a sus alumnos. Una de las relaciones claves en cada proceso educativo es la que se obtenga con los padres de familia, la misma que se sellará en el primer día que compartan un mismo escenario. Su trabajo está basado por normas y políticas institucionales y nacionales.

El desarrollo profesional debe ser constante, enfrentando los desafíos que se presenten a lo largo de tan hermosa profesión, convertirse en un docente con liderazgo, es un reto a seguir de todo maestro consciente de su rol como educador, apoyándose en la comunicación con sus alumnos, desarrollando un ambiente dinámico y participativo.

Cabe recalcar que el maestro no es el único responsable de tan ardua tarea, La educación es un conjunto de rúbricas en la que todos sus participantes son piezas importantes que dependen mutuamente para llegar a su destino, siendo estos: docentes, familia, sociedad, educandos y estado.

Fue factible desarrollar la investigación gracias a la asesoría documental del eva, bibliografía actualizada, directora de tesis, directora y maestros de la institución "Tarqui" que aportaron incondicional para la realización de este proyecto de investigación.

Los objetivos que guiaron la presente investigación son:

- Determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión legal, de planificación institucional y curricular del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis.
- Determinar la frecuencia, importancia y niveles de conocimientos, con que los docentes realizan su desempeño docente, en los ámbitos: legal, planificación institucional y curricular, aprendizaje y comunicación.

- Analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través de los contrastes de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de la clase.
- Establecer fallas que obstaculicen el buen desarrollo del aprendizaje significativo en los educandos.
- Determinar debilidades que interrumpan la labor del docente para lograr los objetivos de aprendizaje.
- Analizar los resultados, para luego elaborar una propuesta, que sea factible para el centro educativo.

Con la aplicación de los métodos se pudo conocer las debilidades que tienen los docentes para poder desempeñar de mejor forma su labor, se extrajo los más bajos porcentajes en cada uno de los parámetros, para luego con ayuda del marco teórico, analizar cada uno de las dificultades presentadas, analizar y proponer la utilización de seminarios dirigidos por expertos conocedores de cada uno de los temas, los mismos que permitirán a la audiencia realizar preguntas, que satisfagan sus inquietudes. El objetivo principal de este tipo de seminario es lograr la actualización que deben tener los maestros y fomentar la autoeducación que es necesaria en este tipo de profesión.

CAPÍTULO I
MARCO TEORICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1 Definiciones de desempeño docente.

El desempeño docente constituye el principal factor de calidad al servicio educativo. De ahí la importancia de caracterizar el ejercicio profesional y contar con un perfil que integre competencias básicas y específicas. No obstante las competencias son patrones generales de comportamiento, mientras los desempeños constituyen acciones concretas mediante las cuales se ejerce la labor.

Un docente primero es una persona y luego se es profesional. La formación de persona como ser integral está asociada al desarrollo de sus competencias básicas. La formación profesional está asociada al ejercicio de unas competencias específicas propias de la naturaleza del ser educador. Una persona es competente si sabe hacer las cosas y sabe actuar con las personas, comprendiendo lo que hace y dice; sí asume de manera responsable las implicaciones y consecuencias de las acciones realizadas y transforma los contextos en los cuales interactúa, en favor de la convivencia humana.

Montenegro (2007) define al desempeño docente como el “cumplimiento de sus funciones, éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (p. 18), pero también se desenvuelve con el ambiente en el aula con el contexto socio-cultural, entorno institucional mediante una acción reflexiva.

Existen importantes diferencias entre quienes creen en sus capacidades y aquellos que dudan al ejecutar sus tareas: las personas autoeficaces afrontan sin dificultad los desafíos, pero quienes ponen en duda sus capacidades, ni siquiera lo intentan. Dicho de otra forma, la confianza en sí mismo alienta la esperanza mientras que la duda la socava. Un docente debe supervisar sus actitudes y comportamiento para proyectar una imagen integral hacia sus alumnos. Para ser un buen docente debe de considerarse cinco características:

1. Dominio de la materia.
2. Comunicación fácil con los estudiantes.
3. Establecer una relación cordial en clase.
4. Respuestas en forma personal a cada estudiante.
5. Manifiesto de entusiasmo contagioso que despierte el interés del estudiante y estimule la relación de éste.

Según Aldape (2008) el desempeño docente “es un reto que consiste en potenciar los puntos fuertes y superar las propias limitaciones que, en muchas ocasiones, son el resultado de las decisiones que se han tomado a lo largo de la vida” (p.36).

El desempeño de un docente se relaciona con el desarrollo profesional del maestro que se caracteriza por la importancia que tiene al convivir directamente con estuantes para los que constituye un modelo a seguir. El maestro se convierte en un modelo bueno o malo de acuerdo a su proceder, a su capacidad de escuchar, de explicar temas relacionados con cada una de las materias, de esto dependerá su aceptación ante los estudiantes es decir, mantener una buena relación maestro, alumno; las clases deben ser dinámicas, dirigidas con entusiasmo contagiante, que lleve interés a sus alumno por aprender, despertando la curiosidad, dominar la materia, ser flexible, democrático y tener un vocabulario de fácil entendimiento para los educandos.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

Para la formación y capacitación inicial del docente citaremos a Aurelio Agustín que demostró hace 1600 años que era imposible enseñar con palabra en su libro de Magistro (Capítulo XI) y más tarde Tomás de Aquino señaló que “la luz interior del entendimiento es la causa principal de la ciencia”. A partir de los años 60 los intentos de transmisión fueron denunciados por Paulo Freire (1970) como la “Pedagogía Bancaria”. Es importante que la reciente biología del cerebro confirma que todo “nuevo conocimiento” implica una interacción entre ciertos conocimientos previos pertinentes (ya almacenados) y el nuevo estímulo externo cuyo resultado queda acumulado gracias a una nueva sinapsis (conexión) entre diversas neuronas, que algunos denominan aprendizaje constructivo o significativo, es decir la inteligencia en función de la experiencia y, además, de la emoción que condiciona el aprendizaje, Sólo cuando el cerebro “procesa” un nuevo conocimiento que es significativo para el estudiante lo almacena eficientemente y, por lo tanto cada estudiante logra un aprendizaje propio.

“Sin embargo son pocos los maestros que considera que la principal cualidad de un buen maestro es que los alumnos aprendan” Schweizer, M.(2009, p 75).

Para llegar a formar un maestro de calidad, debe de existir predisposición de lograr aprendizajes significativos hacia los alumnos relacionando el nuevo conocimiento con el ya existente, buscando métodos y técnicas para lograrlo.

En cada modelo de formación inicial supone articulaciones y concepciones acerca de asuntos como educación, enseñanza y aprendizaje.

La práctica docente puede entenderse como una acción institucionalizada, cuya existencia es previa al hecho de que un profesor singular la asuma. En resumen, existe una firme interacción entre práctica docente, institución educativa y contexto, ya que la estructura global condiciona las funciones didácticas que se ejercen en el puesto de trabajo.

Por otra parte, el condicionamiento de la institucionalización escolar sobre el hecho educativo incide en la aparición de plataformas tácitas en el sentido de bases a partir de las que se estructura la práctica, muy significativas en el ejercicio docente. Las investigaciones al respecto han dado lugar a diversas nociones, orientadas a categorizar y describir esas plataformas: por ejemplo, teorías intuitivas, constructos, esquemas, entre otras. Estas plataformas se articulan en torno a tres tipos de dimensiones que utiliza el maestro en su accionar:

- a) Supuestos pedagógicos. Qué es enseñar y aprender en la educación de jóvenes y adultos.
- b) Implícitos ideológicos. El poder en la relación maestro-alumno y su vínculo con modelos específicos de saber.
- c) Matrices psicosociales. Miedos o temores de los docentes en el desempeño de su rol, el papel de lo emocional en el vínculo con los educandos.

En suma, en la formación de docentes operan sistemas complejos de Configuraciones relativamente articuladas (pedagógicas, ideológicas y psicosociales), que suelen ser comunes, compartidas ya que constituyen el resultado colectivo de condiciones sociales de producción y que, a su turno, producen efectos, también colectivos, dado que condicionan las prácticas docentes.

Se entiende que la práctica docente, y en particular aquellas plataformas tácitas, constituyen el eje estructurante de la formación de los docentes. En ese marco, la formación es el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades, valores) para el desempeño de una determinada función; en este caso, la docencia. Tradicionalmente, se otorgó el monopolio de la misma a la formación docente inicial.

Cayetano (2003) asegura que “los modelos de las prácticas educativas y del pensamiento (también de sus componentes implícitos), así como la instrumentación de estrategias de acción técnico-profesionales, operan desde la trayectoria escolar del futuro docente, ya que a través del tránsito por diversos niveles educativos el sujeto interioriza modelos de aprendizaje y rutinas” (p.21).

La formación de un docente implica transformarse en un ser humano para “ser más” que implica comprender primero que es posible desafiar la vida, correr serios riesgos, ciertos peligros para liberarnos y emanciparnos de modelos autoritarios y discriminatorios a los que la familia, la escuela, la religión, el partido político y medios masivos de comunicación nos pretenden someter”. Así mismo nos comenta que “Una educación de preguntas es la única educación creativa y apta para estimular la capacidad humana de asombrarse, de responder a su asombro y resolver sus verdaderos problemas esenciales, existenciales. Es el propio conocimiento (Freire, 1997, p.28).

La formación inicial del maestro debe de iniciarse con una visión de lograr aprendizajes significativos tomando en cuenta la relación que existe entre el nuevo conocimiento y el conocimiento previo, este es el origen de un buen aprendizaje acompañado con la orientación que nos deja Paulo Freire de incorporar en la práctica docente el hábito de la pregunta.

1.1.2.2 Motivación.

La motivación y la actualización constante en el docente es fundamental, al igual que se debe de aceptar el cambio, como algo natural contar con el deseo de auto superación y tener una actitud positiva para lograrlo. Esto se puede realizar a través de la observación

tanto de los elementos internos y externos que se encuentran involucrados. Como elementos internos podemos incluir el fortalecimiento de los siguientes aspectos:

La voluntad, la persistencia, la resistencia a la frustración y el sentido ético que constituye una guía para el cambio.

Para Aldape (2008) “la auto eficiencia es la que se adquiere a través de sus fortalezas para apoyarse en sus puntos fuertes y transformar sus debilidades en posibilidades de mejora” (p.60).

La motivación es la que nos impulsa a movernos hacia determinados objetivos. De las cuales podemos reconocer la motivación interna denominada motivo y motivación externa a la que llamamos incentivo.

En el caso de la enseñanza, el alumno tiene motivos (gustos referencias ideales) que el maestro debe reforzar con actividades y actitudes acordes a los ideales estudiantiles.

Cuando un alumno realiza una actividad de aprendizaje por que le causa placer se dice que está motivado intrínsecamente, y cuando el alumno lleva a cabo una actividad ajena a su voluntad motivado por algún premio, se dice que está motivado extrínsecamente.

Luna (2006) “la labor del maestro es conseguir que el alumno despierte poco a poco el placer por estudiar y se transforme de una motivación extrínseca a intrínseca. Es importante insistir en el incentivo como refuerzo de motivación, ya que muchas veces por ausencia de incentivos la motivación se pierde” (p. 29).

El deseo de enfrentar y resolver los desafíos, acompañado de autoestima forman la base de la motivación inherente de los alumnos en la clase. Se alimenta de las necesidades psico- académicas del alumno de controlar sus propias decisiones (autonomía), hacer las cosas de manera satisfactoria (aptitud), sentir que forma parte de algo mayor (pertenencia y relación), sentirse bien consigo mismo (autoestima) y hallar placer en lo que hace (participación y estímulo).

Raffinni (1998) la motivación intrínseca es la que nos impulsa a “elegir realizar una actividad por la simple satisfacción de hacerla, sin nada que nos obligue o apremie, es lo que nos motiva a hacer algo cuando nada exterior nos empuja a hacerlo” (p.13).

Alonso Tapia (1975) nos define la motivación por aprender, solo afirma que dicho concepto está asociado al “interés y esfuerzo que el alumno pone en el trabajo escolar” (p.54). Este esfuerzo por aprender “varía en función de la edad, de las experiencias escolares y del contexto sociocultural del sujeto” Para este autor, las variables de las cuales depende la motivación se pueden clasificar en dos grandes grupos: las que definen el contexto y las que determinan la presencia y la aceptación o rechazo de las tareas.

La motivación constituye un elemento fundamental e irremplazable para el estímulo en los estudiantes, empezando por la autoestima para enfrentar los retos que se presentan en el proceso de la enseñanza, es importante mantener un ambiente de motivación constante tanto para los educandos como para los docentes.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

El profesor es un pilar fundamental en la enseñanza del niño(a), puesto que es quien le entrega los conocimientos básicos y necesarios de acuerdo al su nivel, los forma en su integridad como persona. Más allá de impartir sus materia y hacer clase, el profesor tiene que demostrar a sus alumnos el cariño por su trabajo. Esta es la base para relacionarse con ellos pues ayuda mucho a que los alumnos se sientan seguros frente al profesor y le tengan confianza produciendo una buena relación entre ambos.

La relación entre profesor y estudiante debe ser fundamentalmente buena, y para conseguirlo debe ser trabajada arduamente.

Tratar de captar la simpatía, confianza y cooperativa de los estudiantes, a través de actitudes cordiales y respetuosas hacia ellos, y principalmente con disposición para oírlos con atención, paciencia y empatía.

Para Richard, I. (2007) se debe demostrar interés por sus problemas y voluntad para ayudarlos.

No llegar a ser paternalistas.

Ser firme cuando fuere necesario, pero sin intimidar.

Aconsejar sin obligar a la aceptación del consejo, por imposición de autoridad. Respetando siempre la libertad de los educandos (p.34).

La actitud personal del maestro de crear un clima favorable en el aula. Es el humor diario el que determina el tiempo. Como maestro, se tiene un poder tremendo de hacer que la vida

de un niño sea miserable o feliz, Puede ser un instrumento de humor, de lesión o de cicatrización. En todas las situaciones, es la respuesta que decide si una crisis se agudizará o se apaciguará y un niño se humanizará o se deshumanizará.

El maestro es quien crea un clima emocional en el aprendizaje, por lo que es necesario que los maestros promuevan a:

- Demostrar una consideración positiva hacia sus alumnos.
- Desarrollar sus relaciones en la clase de manera que demuestren coherencia, justicia y crean confianza con sus alumnos.
- Comprender y demostrar que la comunicación con los alumnos supone tanto escuchar como hablar.
- Hacer de sus clases un lugar en el que los alumnos puedan experimentar sin temor a equivocarse.
- Tratar a los alumnos con justicia, respeto y solidaridad.
- Entablar relaciones de cooperación, apoyo preocupación por sus necesidades, bienestar y otorgarles responsabilidades significativas en el marco de participación en el aprendizaje.
- Buscar el crecimiento y la potenciación de sus alumnos (Ainscow, 2001, p. 31).

Es importante el tipo de relación que se desarrolle en el aula entre maestro y alumnos, esta relación debe de manifestarse en un ambiente de respeto, confianza, cordialidad para lograr que sus alumnos sean partícipes del aprendizaje sin miedo a equivocarse, haciendo del aula de clase un lugar para tener respuesta a sus curiosidades.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

La relación que debe tener la escuela con la familia de los educandos será mantener el mayor número posible de contactos, con el fin de orientarla con respecto a las formas más eficientes de cooperar con la escuela en la educación de sus hijos.

La escuela sola, está lejos de poder ejecutar toda la tarea de la adecuada formación de los educandos, necesita del apoyo de la familia la cual deberá asumir sus obligaciones que le corresponde para lograr una educación efectiva.

Es importante la participación activa de la familia para orientar de mejor manera a los niños siendo esta la cuna de valores.

La relación familia-escuela tiene formas y matices muy diversos. Desde tipos de relación muy formales hasta tipos y niveles de relación informales y variables.

Ejemplos de los primeros son las reuniones de bienvenida que los equipos directivos y el profesorado propone a las familias; los trámites y las entrevistas para la admisión de un alumno; la tradicional reunión a principio de curso del tutor con el correspondiente grupo de padres; las revistas o boletines editados por el centro para mantener vías de comunicación e información con las familias, etc.

La tutoría es una de las formas de relación entre la familia y el sistema educativo. De la relación entre familia y escuela a través de la tutoría se derivan tres tipos de convencimientos.

El primero es el convencimiento de la familia que plasma el tutor para una buena colaboración por parte de la familia a la escuela.

El segundo tipo de relación lo preside el sentimiento de indiferencia o de desinterés hacia todo aquello relacionado con la escuela que, por las razones que sea, se considera como que no es de incumbencia de la familia o, al contrario.

Finalmente, la mala relación existente consiste en el rechazo, en ocasiones furioso o desagradable, que provoca en la familia el sentirse interrogada o “acusada” acerca de cómo se plantea la educación de su hijo y de la idoneidad de las pautas educativas familiares.

Los convencimientos acerca del “valor” de la tutoría por parte de la familia, son susceptibles de cambio o de modificación a lo largo de la escolarización de los hijos. A pesar de ello, la primera experiencia de los padres con la tutora de su hija o hijo suele tener un “Valor” determinante, en el sentido de que si la primera relación con el tutor o tutora fue placentera o no, el maestro deberá de buscar la forma para aprovechar esta primera entrevista y lograr un acercamiento eficaz con los padres de los niños a su cargo para lograr buenos resultados en el aprendizaje (Cabrera, 2008, p. 134).

La escuela en estos momentos donde existe el internet, vivencias, televisión y otros canales de información tiene la necesidad de liderar profesionalmente el debate educativo. Las necesidades del alumno van más allá de modas y vienen, en parte de su necesidad de educarse y de prepararse para el futuro. La escuela tiene que estar al corriente de las necesidades presentes y futuras para formar a los niños y jóvenes para adaptarse al presente y al futuro.

Para lograr un mejor acercamiento con la familia se deberá tener en cuenta:

- Hallar formas de colaboración que estén al alcance de todos.
- Recuperar la confianza en la familia y en la escuela.
- Delimitar lo que es propio de cada lugar compartiendo entre familia y escuela.
- Procurar formas de transferencia de los aprendizajes que se hacen en uno y otro lugar.
- Favorecer que niños y jóvenes entiendan que han de aplicar lo que saben en todas partes, aunque habrá formas diferentes según el lugar y momento.
- Compartir aspectos positivos y enriquecedores de niños y adolescentes en los encuentros familia-escuela.
- Propiciar la desautorización de la familia o de la escuela.
- No responder a las demandas mutuas a partir de la interpretación de acusaciones o suposiciones de enfrentamiento.
- Crear desconfianzas y distancias que solamente aumentarán las dificultades.
- Pedir a la familia o a la escuela responsabilidades o competencias que no les corresponde.
- En las reuniones entre la familia y el tutor, hablar solamente de los aspectos negativos del niño o adolescente.
- Dejar que las valoraciones que hace el niño o adolescente de una situación determinada en la que ha tenido protagonismo sean la única pauta de reflexión y respuesta.
- Utilizar a niños adolescente como únicos interlocutores entre la familia y la escuela.
- Utilizar a niños y adolescentes para desprestigiar a las personas adultas.
- Utilizar a los menores como portavoces de las discrepancias o de la falta de diálogo entre las personas adultas.

Ideas relevantes.

- Se requiere una educación consciente guiada por las familias y la escuela para no dejar la educación de los menores en manos de la publicidad y la sociedad.
- Escuela y familia comparten responsabilidad de educar.
- En reuniones con los padres de familia se debe compartir información y criterios educativos así como la manera de llevarlos a la práctica (Comellas, 2009, p. 72).

Para lograr una buena relación entre la familia y escuela se deberá tener confianza y colaboración entre los dos, el respeto necesario hacia nuestros niños, evitar las desacreditaciones de las personas adultas, dar la debida importancia para cada una de las partes, logrando una buena participación, comunicación y colaboración de los dos sectores, aprovechar la primera entrevista entre padres de familia y docentes partiendo de una óptima relación de comunicación.

1.1.2.5. Organización institucional.

La organización escolar la consideramos como una práctica reflexiva, apoyada en un saber científico y en una habilidad técnica que la facilita y esta cimentada en unas ideas de valor que sirven de finalidad a la acción organizativa. La organización escolar es una ciencia aplicada, diseña y ordena los elementos de participación y gestión del centro escolar, delimita competencias de actuación y toma decisiones de acuerdo con los objetivos a conseguir por el centro, siempre con referencias a su contexto y al sistema educativo.

“La organización escolar atiende las necesidades de las instituciones educativas organizando los medios humanos y materiales que intervienen en ellas especialmente los escolares” además mantiene que la “organización es un conjunto de personas que con los medios precisos trabajan para alcanzar un fin determinado, y organizar consiste en coordinar adecuadamente los elementos que intervienen en una empresa para mejorar su producción” (Carda Ros, 2007, p.12).

Por principios de organización suele entenderse, al conjunto de ideas centrales que desde un punto de vista formal sirven para la conjunción y ordenación de las tareas y órganos de una organización.

En la organización existen principios esenciales y principios existenciales. Los primeros son ingredientes lógicos formales, consustanciales de toda organización cualesquiera que sean sus objetivos o el soporte técnico que lo sustente: son los principios de unidad, competencia, jerarquía y coordinación; los segundos en cambio fluctúan a merced de unas circunstancias socio-políticas y técnicas determinadas, y dependen de los objetivos y funciones que tratan de alcanzarse a través de una concreta organización.

García, Ledina (1987) manifiesta que “la organización responde a un esquema ideal cuya realidad puede acordarse por la dirección sin tener en cuenta las dimensiones personales de los miembros que la integran” (p.37).

Para sacar el mayor aprovechamiento a la organización educativa es preciso conocer las motivaciones y actitudes de los miembros de la organización, jugando un papel importante las metas u objetivos, es necesario propiciar un ambiente que propicie la satisfacción y el estímulo personal en la realización de las tareas organizativas para garantizar un mayor rendimiento de estas.

Existen dos clases de organización que dependen mutuamente, la formal y la informal; siendo la estructura formal aquella organización visible, u oficial de la organización (organigrama) y, la segunda una estructura informal u oculta (sociograma), que late por debajo de toda organización. El rendimiento de una organización está en función, básicamente, de la capacidad de integración de ambas organizaciones.

La organización institucional se basa en estrategias para cumplir los objetivos trazados por el establecimiento, sus participantes deberán estar motivados, para lograr cumplir las metas trazadas en esta organización, los integrantes de esta alineación serán todos los miembros de la institución. De esta aceptación y compromiso dependerán los resultados.

1.1.2.6. Políticas educativas.

Ponce (2010) nos da un preámbulo de la transformación de la política nacional y nos dice qué: Después de un diálogo nacional y con la amplia participación de miembros de la sociedad civil y del sector educativo, se alcanzó un consenso respecto a una reforma integral del sistema educación básica, en 1996.

La reforma incluyo en los siguientes puntos:

- Implementación de un sistema de 10 grados, a través de la integración de un año de educación de pre- escolar, seis de primaria y tres de secundaria.
- Una reforma curricular para mejorar la enseñanza en el idioma español y matemática, que ponga énfasis en el aprendizaje activo y las destrezas analíticas, y preste mayor atención al aprendizaje de valores, al aprendizaje multicultural y a la conciencia ambiental.
- El fortalecimiento de la educación bilingüe en la clase indígena.

El sistema de educación básica debía de extenderse los años previstos de escolaridad más allá de los tradicionales seis años de nivel primario, extender la cobertura de la escolaridad pre - primaria, y finalmente, perseguir mayores ganancias en eficiencia externa. Sin embargo, la introducción del nuevo sistema ha sido lenta. Hacia finales del 2006, el sistema de educación básica, aún no había sido implantado en todo el país.

Se realizan nuevas reformas, entre una de ellas fue APRENDO en 1996 que era un sistema de pruebas de logro académicos, por falta de presupuesto solo funcionó hasta el 2000. Adicionalmente es sistema afrontó la resistencia del poderoso sindicato de maestros Unión Nacional de educadores (UNE) que consideró que el sistema evaluaría el desempeño de los maestros de una manera injusta.

Se han implementado dos programas asistencias sociales para motivar la asistencia escolar. Primeramente el programa de alimentación y colación escolar, que ayudo a solventar la gran crisis económica del país en 1999. La mayoría de beneficiarios provienen de hogares de bajos recursos económicos.

En segundo lugar como resultado de la crisis económica de 1999, se creó un programa de transferencia monetaria (condicionada) beca escolar 2001, con el fin de motivar el acceso escolar de niños de bajos recursos económicos (de comunidades rurales) a la educación primaria, para acceder a esta beca se realizó una selección geográfica, que se basa en un índice compuesto de características de pobreza. Cada hogar beneficiario tendrá un valor de 5 dólares por cada niño siempre que se compruebe que asista a la escuela.

En el 2003 se introdujo un nuevo programa de transferencia monetaria (condicionada) llamado bono de desarrollo humano. Se prevé que este reemplace

gradualmente los otros sistemas de transferencia monetaria existente, incluyendo la beca escolar y el bono solidario. La condicional consisten en enviar a los niños a la escuela primaria o que las madres lleven a sus pequeños hijos al centro de salud (Ponce, 2010, p. 37).

Iyanga define la política como un instrumento de transformación, de creación y superación de lo existente, lo que exige una implicación responsable, protagonista acción y diálogo en orden al logro del bien común. El sentido político de la educación hace que ésta se base fundamentalmente en el poder y en la ideología, para ocuparse de las relaciones de la educación con la vida ciudadana y con el Estado (p.34).

Uno de los aportes importantes de la filosofía es la educación, es la educación como acto político de transformación social. La educación es una construcción social, no va divorciada de lo que la sociedad es y quiere ser a futuro y está en íntima conexión con la relación que establecemos con los demás, con los diferentes grupos sociales y culturales (Sofhía, 2007).

No se hace educación sin un proyecto de sociedad, sin un proyecto político que piense en el futuro. Debemos de dejar atrás una sociedad excluyente, donde se diferenciaban radicalmente las clases sociales, de extrema riqueza con la extrema pobreza, queremos enseñar a nuestros niños, niñas, jóvenes y a nosotros mismos la posibilidad de ver al otro como un semejante, la posibilidad de una sociedad incluyente, justa y solidaria, la posibilidad de otro tipo de interrelaciones y sensibilidades. Se podrá lograr solo cuando podamos derribar los límites que somos nosotros como sociedad. Somos parte de los límites y somos parte de la propuesta de no ser límites. El problema se plantea como una paradoja insalvable Yo soy un límite, me planteo romper esos límites, y eso nos lleva a romper nuestro ser mismo. El sujeto no puede construir su propio ser sin romper las construcciones que entiende por ser.

En sociedades como la nuestra se vuelve una exigencia construir políticas desde la diferencia, pues somos un pueblo marcado históricamente y ontológicamente por las diferencias: de género, cultura o etnia, de clase, de edad entre otras.

El estado es un actor importante dentro de la elaboración de políticas para la educación. Los principios básicos están dados en la convicción de que la consecución de una sociedad más equitativa solamente se hará realidad si se logra formar, en todo lugar posible, un

interés social por la educación que se debe manifestar a través de la solidaridad, que implique el aporte generoso de conocimientos. Competencia, experiencias, creatividad y capacidad de gestión, recursos e infraestructura.

La necesidad de pensar en políticas educativas incluyentes, la escuela debe de trabajar dentro de la igualdad de niños y niñas con una escuela incluyente trato igual para todos, iguales procesos, iguales resultados para todos.

1.1.3. **Características del desempeño docente.**

La docencia se forma a través de:

El aprendizaje informal.-La docencia es la única profesión que ven expuestos a un período más prolongado de socialización previa.

La identidad docente se va configurándose así de forma paulatina y poco reflexiva a través de lo que podríamos denominar aprendizaje informal, mediante el cual los futuros docentes van recibiendo modelos con los que se van identificando poco a poco, y en cuya construcción influyen más los aspectos emocionales que los racionales.

El contenido que se enseña genera identidad.- La forma en que conocemos una determinada disciplina o área curricular inevitablemente afecta a la forma en la que luego enseñamos. Si focalizamos el análisis en el contenido de lo que se enseña y aprendemos, podemos encontrar diferencias en el comportamiento observable de profesores en función del dominio de los contenidos. Una de las claves de identidad profesional, se define sin duda entorno a ese tema que enseñamos.

Como mostrara Schwab (1961) el conocimiento del contenido incluye diferentes componentes, de los cuales el sustantivo y el sintáctico se destacan como los más representativos. El conocimiento sustantivo se constituye con la información, las ideas y los tópicos a conocer, es decir; el cuerpo de conocimientos generales de una materia, los conceptos específicos, definiciones, convenciones y procedimientos. Este conocimiento es importante en la medida en que determina lo que los profesores van a enseñar y desde qué perspectiva lo harán. En historia, por ejemplo, el marco de análisis cultural, político o ideológico que se escoja, puede determinar, el qué se enseña, y cómo se enseña. El conocimiento sintáctico del contenido contempla al anterior y se expresa en el dominio que tiene el docente de los

paradigmas de investigación en cada disciplina, del conocimiento en relación con cuestiones tales como la validez, tendencias perspectivas e investigación acumulada en el campo de su especialidad. En el caso de la Historia este tipo de conocimientos incluirá las diferentes perspectivas de interpretación de un mismo fenómeno en ciencias naturales, el conocimiento sobre el empirismo y el método de investigación científica.

Algunos conocimientos valen más que otros.- Sabemos que el conocimiento de la materia no es un indicador suficiente de calidad de enseñanza. Existen otros tipos de conocimientos que también son importantes: conocimiento del contexto (dónde se enseña), de los alumnos (a quién se enseña), de sí mismo, y también de cómo se enseña.

Shulman (1992) recalca la necesidad de que los profesores construyeran puentes entre el significado del contenido curricular y la construcción realizada por los estudiantes de ese mismo significado. Este prestigioso investigador afirma que:

Los profesores llevan a cabo esta hazaña de honestidad intelectual mediante una comprensión profunda, flexible y abierta al contenido; comprendiendo las dificultades más probables que tendrán los estudiantes con estas ideas [...], comprendiendo las variaciones de los métodos y modelos de enseñanza para ayudar a los estudiantes en su construcción del conocimiento; y estando abierto a revisar sus objetivos, planes y procedimientos en la medida en que se desarrolla la interacción con los estudiantes. Este tipo de comprensión no es exclusivamente técnica, ni solamente reflexiva. No es sólo el conocimiento el contenido, ni el conocimiento genérico de métodos de enseñanza. Es una mezcla de todo lo anterior, y es principalmente pedagógico.

El conocimiento didáctico del contenido se vincula de la forma como los profesores consideran como hay que ayudar a los estudiantes que comprendan un determinado contenido. Incluye las formas de representar y formular el contenido para hacerlo comprensible a los demás, así como un conocimiento se hace fácil o difícil de aprender (Marcelo, C. y Vaillant, D., 2009, p 26 a 27).

En el desempeño docente está determinado por tres factores asociados al docente: los asociados por el docente, los asociados al estudiante y al contexto.

Entre los factores asociados al docente está su formación profesional, sus condiciones de salud, y el grado de motivación y compromiso con su labor. La formación profesional provee

el conocimiento para abordar el trabajo educativo con claridad, planeación previa, ejecución organizada y evaluación constante. A mayor claridad de formación, mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia. Para lograr un buen desempeño docente es necesario mantener un buen estado de salud mental y física, acompañado de una buena motivación que se refuerza con el grado de compromiso, con la convicción de que la labor educativa es vital para el desarrollo individual y social. Es muy importante la manifestación constante de las actitudes que demuestren compromiso con el trabajo como son la puntualidad, el cumplimiento de la jornada, las excelentes relaciones con los estudiantes y colegas la realización de las actividades pedagógicas con organización, dedicación, concentración y entusiasmo.

Los cuatro factores: formación, salud, motivación y compromiso se refuerzan de manera mutua y generan una especie de fuerza unificadora que mantiene al docente en continuo mejoramiento y satisfacción.

Los factores del estudiante son similares a los del docente condiciones de salud, preparación, motivación y compromiso, estos factores dependerán en gran parte de las condiciones familiares y ambientales en el que se desarrolle el alumno, sin embargo el docente puede influir de manera positiva en algunos de estos factores induciendo la motivación, haciendo llamativo el plan de estudios y organizando experiencias de aprendizaje, de interacción que despierte el interés del estudiante.

El contexto también forma parte del desempeño docente teniendo dos niveles: el entorno institucional y el contexto socio cultural. El contexto institucional viene dado en el ambiente y la estructura del proyecto educativo. El ambiente a su vez viene dado por lo físico y lo humano. Se requiere una infraestructura física en excelentes condiciones, dotada con buenos materiales educativos. El ambiente humano debe de ser propicio, enriquecido con relaciones de afecto, autonomía y cooperación. Un proyecto educativo que posea un horizonte llamativo y líneas de acción claras. En el contexto socio cultural, político, económico, en este aspecto son serios los problemas pero también posibilidades de acción, pero el deber del sistema educativo es contribuir a las transformaciones positivas de estos campos contribuyendo favorablemente a la manera de pensar y de actuar (Montenegro, A., 2007 p.18).

Entre las características que debe de cumplir el desempeño docente está el dominio de los contenidos, saber del contexto inmediato como: conocer a los alumnos, conocer su entorno

tener técnicas de aprendizaje viables y fácil de entender valiéndose de gráficos u otros para hacer más motivante la clase.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

En el Ecuador a partir de los últimos cinco años se evidencia un proceso interesante en la política educativa pública tendiente a la revalorización del sector educativo y la recuperación de la rectoría del estado sobre la educación y el sistema educativo, a partir de lineamientos constitucionales y legales y desde la comprensión de la educación como un derecho en el marco del Buen Vivir:

La educación es un componente esencial del Buen Vivir, en la medida en que permite el desarrollo de las potencialidades humanas que garantiza la igualdad de oportunidades para todas las personas, preparando de esta forma a los futuros ciudadanos para una sociedad inspirada en los principios del Buen Vivir.

El nuevo proyecto educativo del Estado Ecuatoriano fue aprobado en la Constitución del año 2008. Cabe recalcar la relación que existe entre la formación inicial y en carrera y el desempeño profesional, así como también es indiscutible la relación entre desempeño docente y calidad de los aprendizajes. Por lo tanto elevar la calidad de la formación docente es indispensable y a la par es indispensable la revalorización del rol social del docente y la generación de políticas de desarrollo profesional.

Para poder abordar esta problemática es necesario partir de la visión de los contextos escolares donde sucede el hecho educativo, de la "formación inicial donde logren los futuros profesores apropiarse del capital cultural de su grupo y certificar su saber profesional que deberá caracterizarse por sólidos conocimientos disciplinarios, didácticos y pedagógicos" (Matus, 2012, p.34), pero además de ello, dotar al docente de las herramientas necesarias para cuestionar sus prácticas y para innovarlas dotarlo de las capacidades para aprender continuamente, para aprender de los otros y con los otros. "El momento fundamental en la formación permanente de los profesores es el de reflexión crítica sobre la práctica de hoy o la de ayer como se puede mejorar la próxima" (Villagómez, M., 2012, p. 4 a 7).

No se puede pretender aplicar las mismas metodologías ni las mismas didácticas a asignaturas distintas, a alumnos distintos, a medios distintos en tiempos distintos.

Cada clase es una experiencia distinta en las que existirán elementos comunes con otras, pero muchos otros diferentes. Simplemente la diferencia del tema tratado, las diversas características de cada grupo, las particularidades de cada estudiante lo muestran con claridad sin necesidad de argumentar más.

De allí que las metodologías y las didácticas a emplearse deben ser las que consigan cumplir mejor con las finalidades de la educación antes planteadas. Ellas deberán basarse en las disciplinas auxiliares de la educación (psicología, antropología, sociología etc.), en los enfoques esencialmente pedagógicos y, de manera fundamental en la capacidad de observación, de creación, de adecuación a realidades y personalidades distintas, que posea el maestro, el profesor que debe estar debidamente formado para ello. La claridad y el interés con lo que ellos comuniquen, la agudeza de una acción dirigida a provocar la participación de los alumnos en los procesos de reflexión, de análisis de creación que se manifestarán en su intervención exterior, la calidad de la relación que se establezca con los contenidos y las valoraciones, son los elementos que constituyen la base de una metodología y una didáctica acertada que puede recurrir a muchos instrumentos válidos.

Por supuesto que hay pilares esenciales en los que debe fundamentarse esa acción educativa en el aula; una sólida formación profesional, conocimientos del tema sobre los que se trabaja y una actitud ética que no se transija con presiones externas o preferencias personales que incidan ilegítimamente en el trabajo en el aula.

En este trabajo de aula se encarna toda la labor previa teórica, organizativa, de elaboración de planes y programas; toda ella puede ser inobjetable, acertada pero si fracasa este momento de labor educativa, podremos decir, que, si no todo, gran parte del esfuerzo previo se frustra (Cayota, V., 1994, p.64).

El docente debe fluir positivamente en sus alumnos deberá tener valores éticos y moral dominantes. Él deberá conocer a sus alumnos para adecuar métodos y técnicas y lograr los objetivos de aula trazados.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

Lo que hace grande a una institución educativa, al igual que en toda organización, es su personal, su recurso humano. Es de crucial importancia que el director o administrador genere o aplique estrategias adecuadas en la administración y desarrollo de las

competencias trascendentales de dicho recurso para que la institución se mantenga a la vanguardia y cuente con personal motivado y comprometido con su progreso.

El desarrollo de competencias para cumplir con la demanda de la aldea global del siglo XXI en el docente es parte de una educación de vanguardia. Existe la necesidad actual de que este no sólo cuente con conocimientos académicos de su cátedra en particular sino que posea habilidades económicas, administrativas y humano-sociales requeridas para hacer una diferencia competitiva.

El desarrollo de las competencias implica, superación, crecimiento y fortalecimiento. Las competencias de los individuos se desarrollan con el tiempo durante cada una de las etapas de la vida. Sin embargo también es posible perfeccionarlas deliberadamente con el objetivo de alcanzar las metas deseadas y hacerlo en el menor tiempo posible.

En este mundo globalizado que viven las instituciones en la actualidad, es necesario que realicen esfuerzos más inteligentes para que el recurso humano este mejor capacitado, más preparado y cuente con un nivel superior de estudios. Es imprescindible el desarrollo de las competencias docentes requeridas tanto para la satisfacción del cliente como para la mejora continua.

Las acciones que ayudan a conseguir que el docente se encuentre listo para una contribución efectiva y eficaz son:

- Asegurarse que el personal docente cuente con los conocimientos, habilidades, competencias, estudios, entrenamiento e información que le ayuden a realizar y mejorar su trabajo.
- Establecer una relación de ayuda, respeto aprobación, apoyo, retroalimentación y estímulo entre los diferentes niveles (jefe- subordinado- compañeros).
- Asegurarse de que cuente con los recursos humanos, materiales y de capital necesario para realizar o mejorar su trabajo.
- Mantener una comunicación hacia arriba-abajo-lateral que sea efectiva.

Tanto las instituciones como los maestros tienen que mantener presente que cada día y a cada momento todo cambia y se tendrá que evolucionar al mismo ritmo en diferentes

ámbitos, desde lo tecnológico hasta lo personal para contar con las competencias necesarias para trabajar, tomar decisiones y solucionar problemas de diversa índole.

Una manera de preparar al docente para los cambios es desarrollar sus competencias a través de:

- Lograr que se involucre en diversos proyectos o áreas.
- Generar compromisos de su parte hacia la institución.
- Darle poder para tomar decisiones.
- Capacitarlos continuamente para estar actualizados en diferentes áreas.
- Rotarlos en diferentes departamentos y funciones para que tengan una visión global.

Algunas estrategias que optimizan la contribución del docente para afrontar los retos del nuevo milenio son:

- Flexibilizar las currículas.
- Utilizar equipos de enseñanza con diferentes estilos.
- Promover la patente y comercialización de ideas nuevas y valiosas.
- Publicar trabajos de investigación o literarios que contribuyan a la generación del conocimiento.
- Instruir premios a la calidad docente o postular, de entre el personal candidatos a premios a la educación ya establecidos.
- Formar equipos de proyectos.
- Promover un ambiente participativo.
- Establecer enlaces con instituciones de investigación.
- Asignar tiempo para el desarrollo profesional.
- Capacitar, desarrollar y educar continuamente al personal de acuerdo a un diagnóstico y en base a metas de estratégicas de la institución.

Una de las oportunidades que toda institución que se precie de ser líder debe aprovechar de emplear la energía y competencia del recurso humano para determinar estrategias que anticipen y produzcan mejores formas de trabajar, innoven productos y servicios o generen cuestionamientos que lleven a una ventaja competitiva (Aldape,T., 2008, p. 26 a 31).

Para obtener un desarrollo profesional se debe de escalar de la competencia a la excelencia, para lo cual se tendrá que prepararse día a día, innovando, creando ideas, métodos, capacitarse día a día.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

La responsabilidad de la educación es una acción compartida, por lo que las actitudes de los adultos deberán ser serenas, estables y sin contradicciones.

Para que esta responsabilidad educadora pueda ser asumida plenamente será imprescindible un clima de confianza que solamente se podrá dar en el momento en que exista comprensión de la especificidad de cada colectivo y de la necesaria diferencia tanto de formas de vivir como de pensar, de intereses, expectativas y culturas.

Para que exista un clima de confianza es necesario que exista previamente y de forma continua un diálogo y una comunicación entre familia y escuela, para que las familia conozcan lo que se pretende educar en la escuela (Comellas M., 2009).

Afortunadamente, cada día son más y más las personas que entienden que la educación es un contexto de desarrollo muy importante para las criaturas, pero que no es el único y que, además, cuando más en consonancia y continuidad estén sus contextos de vida, más amplifican sus posibilidades de devenir en auténticos contextos de desarrollo. De ahí el énfasis en conceptualizar la escuela en ámbito de la comunidad, la cual es diversa y aporta recursos distintos para la realización de las tareas escolares. Cuestiones como las relaciones familia-escuela, la participación activa en el contexto escolar de todos los agentes educativos de las criaturas, la realización de actividades conjuntas (madre, padres, educadores, niños, niñas) más allá de los muros de la escuela, etc., se discuten cada vez más y han dado lugar a experiencias innovadoras que mejoran notablemente la continuidad de la prácticas educativas en que participan las niñas y niños (Rue, D., Casteleiro, J., 1998 p.150).

El desarrollo escolar está en función a tres pilares fundamentales: la escuela, familia y comunidad o sociedad, acompañado del estado. Siendo la familia la sociedad a quien compete naturalmente y necesariamente la titularidad de la educación. Todos los miembros de la educación deben de trabajar juntos enfocándose en un mismo objetivo que es el buen desarrollo escolar de cada uno de los educandos, sin evadir responsabilidades y más aun delegando responsabilidades ajenas.

1.1.4.3 Fundamentación teórica de la práctica docente.

Desde los aspectos curriculares de la formación docente, la *práctica* se constituye como eje vertebrador, de ahí que se considere propicio y esencial que dicho espacio se contextualice

a partir de un abordaje formativo, donde Teoría y Práctica encuentren su integración y posicionamiento frente al hacer educativo, y permitan construir el rol docente desde los diferentes aportes que el alumno recibe de todas las perspectivas y espacios de su formación.

El enseñar, desde esta mirada, no se limita entonces a la mera transmisión de contenidos sin sentido y significado, es fundamental el desarrollo de instancias de intervención y mediación entre alumno y conocimiento.

Un alumno mientras aprende va construyendo su rol docente, en un marco donde se propicia la concepción de la *educación* en tanto teoría y práctica, a fin de poder dar cuenta de su accionar en el aula.

El aprender a enseñar se constituye así como la tarea esencial en el Espacio de la Práctica, a partir de la *reflexión* y la *acción*, evitando así reproducir modelos instalados en otros paradigmas y que hoy *no* logran responder a las necesidades educativas de la población ni a los complejos contextos de diversidad social y cultural. Desde un posicionamiento crítico de la práctica, la educación pasa a tener un compromiso político, social y cultural que se pone en juego en las dimensiones del saber, saber ser y saber hacer, que operan en el hacer pedagógico a partir de considerarlo como un proceso complejo y heterogéneo.

Es entonces que desde el Espacio de la Práctica Docente, se propicia una formación centrada en aspectos pedagógicos y didácticos basados en una relación, en la cual, el docente, el alumno, el problema y los contenidos, interactúan de forma dinámica y estratégica a fin de establecer relaciones significativas entre los contenidos, los materiales y la organización áulica; siendo intención de este espacio la formación de un docente que desarrolle un posicionamiento respecto al planeamiento, a la transferencia de los aprendizajes y a su rol de mediador, como protagonista activo y que permita la transformación y la participación de sus alumnos.

Asimismo se destaca la importancia de conformar la práctica docente a partir de marcos teóricos que la sustenten favoreciendo la formación de un docente abierto a la reflexión y a la revisión de su hacer en el aula, resultando valioso poner en análisis aquellas ideas y prácticas que se fueron asimilando a lo largo de la historia y que actúan como estructurantes de las formas de sentir, pensar y hacer de cada sujeto.

Esta propuesta no solo atiende a pautar y reglamentar el espacio de la práctica docente, sino que tiene el propósito además, de constituirse como un espacio en el que los futuros docentes puedan introducirse en la lógica del orden social actual y puedan ser capaces de ocuparse de la realidad con sentido crítico con el fin de mejorarla.

La práctica es el alimento que tiene todo profesional, siendo la práctica docente un lugar donde se pondrá a prueba los conocimientos teóricos, apoyados por la lógica, el criterio propio y el amor por la profesión. El maestro se desenvolverá de acuerdo al contexto en que se encuentre, tomando en cuenta las cualidades y debilidades que tengan sus educandos.

1.2. Gestión educativa

1.2.1 Definición de gestión educativa.

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

Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida laboral. La gestión educativa exige tomar decisiones que afectan a la formación de personas y de ciudadanos de un país que van desde la estructuración general de la educación, planes y programas de estudio, certificación de conocimientos, formación, nombramiento de profesores, funcionamiento de los centros educativos, análisis y valoración de los resultados logrados y los factores que lo determinaron entre otros.

Para Chabolla (2001) la gestión de la educación se refiere a la “naturaleza de las formas administrativas suficientes, certeras, adecuadas y sobre todo válidas que permitan lograr los resultados buscados” (p. 23).

Pilar Pozner, dice: Gestión escolar, “es el conjunto de acciones, relacionadas entre sí, que emprende el equipo directivo de una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en, con y para la comunidad“ (p.43).

La gestión educativa consiste en:

- Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
- Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.
- Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.
- Comprometer a todos los actores institucionales (Azzerboni, D., Harf, R. 2008, p.34).

Para Navarro (2014) el término de “gestión pertenece al ámbito directivo, al ámbito de las tareas de un líder para lograr los objetivos planteados por una organización en particular” (p.20).

La Gestión Educativa, es la forma mediante el cual el docente determina el camino a seguir para llegar a los objetivos propuestos, mediante orientaciones y fortalecimiento en los procesos de aprendizaje.

1.2.2. Características de la gestión.

Las características en la gestión escolar son:

1. La consideración de la educación como un bien básico.
2. Dimensión social de la educación.
3. El aprendizaje que tiene lugar en la escuela debe ir encaminado a la formación general del alumno y al desarrollo personal de todas sus capacidades.
4. El reconocimiento de la educación como factor de desarrollo integral.
5. La política refleja y con rasgos muy acentuados la reproducción social (Monreal, 1983, p.21).

Las características de la gestión educativa son importantes tener en cuenta para el desarrollo de un plan educativo institucional.

1.2.3. Tipos de gestión.

Existen algunos tipos de gestión:

1. La gestión educativa

La gestión educativa se relaciona con las decisiones de política educativa en la escala más amplia del sistema de gobierno y la administración de la educación.

2. La gestión escolar.

La gestión escolar se vincula con las acciones que emprende el equipo de dirección de un establecimiento educativo en particular.

3. Gestión institucional.

La gestión institucional, implica impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa.

4. Gestión pedagógica.

Constituye un enclave fundamental del proceso de transformación, articulador entre las metas y lineamientos propuestos por el sistema y las concreciones de la actividad escolar (Navarro, 2014, p.26).

Los diferentes tipos de gestión son complementarias unas de otras para lograr una gestión educativa que cumpla con los objetivos de cada institución.

1.2.4. Ámbitos de gestión docente:

1.2.4.1. Ámbito de la gestión Legal.

Las leyes tienen la función de facilitar la aplicación de lo proyectado o planificado previamente y permitir que la Administración educativa pueda ejercer el control de las prácticas que se realizan en los centros y aulas. Por medio de la ley, el Estado toma decisiones y establece normas de actuación de obligado cumplimiento, sin entrar en contradicción con otras. Se deberá tener en cuenta las diferencias que existen entre: Administración Escolar, Legislación Escolar y Organización Escolar.

La organización Escolar aborda la problemática interna escolar y tiene un marcado carácter técnico pedagógico (elementos materiales, personales, intelectuales....). La Administración Escolar tiene un carácter político al intervenir el estado en la educación. Trata de los elementos económicos y aspectos jurídicos del sistema educativo, es decir. Los aspectos externos a la escuela en cuanto que relacionan el Estado con las instituciones escolares. Y por último la Legislación Escolar entendida como conjunto de las leyes educativas que regula la enseñanza de un país.

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.

Es necesario en la tarea de los docentes conocer las diferencias culturales, para mejorar su tarea y poder diseñar instrumentos didácticos que facilite el proceso de enseñanza-aprendizaje en los alumnos.

El maestro habrá de proponer actividades que hagan participar activamente al alumno, que lo conviertan activamente en protagonista y no en espectador.

El docente quien se enfrenta cotidianamente al fenómeno del aprendizaje, descubre una serie de situaciones que deben retomarse para mantener el nivel de resultados del proceso enseñanza – aprendizaje.

Para un aprendizaje se recomienda:

- Adecuar el habla del profesor (a) a las capacidades de comprensión del alumno(a).
- Presentar los contenidos de forma contextualizada, partiendo de hechos concretos y observables.
- Utilizar estrategias independientes de los recursos lingüísticos (dibujos, objetos...).
- Explicar la totalidad de las instrucciones, en cuanto a objetivos, tareas a realizar, criterios de evaluación, etc.
- Asegurarse que todos los alumnos (as) comprenden el nivel de exigencias y participan en las tareas sin descolgarse.
- Procurar un aprendizaje progresivo del lenguaje específico del área.
- Incorporar gradualmente los trabajos de producción oral y escrita sobre los textos del área.

- Incorporar progresivamente las destrezas lingüísticas propias de la actividad escolar: explicar, resumir....

La gran estructuración interna del aula permite una adaptación ordenada y secuenciada facilitando la atención a la diversidad (Téber, p., 2006, p.115).

Al hablar del ámbito de gestión del aprendizaje, se está refiriendo al contorno de acciones a seguir que tienen los docentes, para llegar a cumplir con los objetivos trazados, que viene a ser la enseñanza - aprendizaje de los alumnos.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.

La planificación es uno de los procesos más importantes dentro de la vida de una institución u organización. El término “planificar es un proceso de ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos a desarrollar asignando adecuadamente los recursos existentes, para lograr los objetivos trazados” (Alvarado 1998, p.23).

Para Angulo la planificación se basa en los siguientes puntos:

- a) El modelo cíclico, no lineal de planificación, con los siguientes fases:
 - Descubrimiento del problema, que depende del ambiente del aula, del curriculum y los recursos disponibles, de las características del alumnado, del conocimiento y la experiencia del docente, y de la concepción que tenga sobre los objetivos de una enseñanza de calidad.
 - Construcción y solución del problema, que incluye planes de acción.
 - Realización del plan, evaluación y rutinización del mismo.
- b) Dos estilos comunes pero distintos de planificación docente: Planificadores crecientes (planificaciones a través de pasos cortos) y planificadores totales (emplean un esquema o planificación de trabajo definido y a más largo plazo).
- c) Los planes funciona como imágenes o guiones mentales que reducen la incertidumbre de la acción en el aula pero no la eliminan.
- d) La actividad es la unidad básica de programación y acción.

- e) Existen factores internos como las concepciones del contenido, las características personales, la edad y las creencias (Angulo, J., Ruiz, J. y Pérez A. 1999, p. 275).

La planificación debe estar inmersa en toda actividad escolar, esta permite mejorar la calidad, reducir imprevistos, ayuda al lineamiento del trabajo técnico y solucionar fallas en cualquier eventualidad.

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

El maestro, en el ámbito de su actuación en el aula, debe de actuar como verdadero líder promotor de la actividad formativa en sus alumnos. Cabe recalcar que las características personales de los docentes tienen una repercusión significativa en el rendimiento de los alumnos. La consideración del profesor como líder dentro del aula configura un nuevo papel fundamental a saber: la facilitación de la capacidad autoformatora de los individuos y grupos que se le han encomendado.

Uno de los aspectos importantes en el liderazgo es la capacidad de tomar las decisiones adecuadas. Un liderazgo va acompañado con el arte de escuchar, aprendemos más profundamente a través del oído que de la vista, es decir que la comunicación comienza con el acto de escuchar (Chatterjee, D., 2001, p. 142).

El liderazgo se relaciona con motivar e inspirar esa transformación y hacer interactuar las acciones personales y las de los equipos, el gestor como líder comunica la visión de futuros compartido de lo que se intenta lograr, articular una búsqueda conjunta de los integrantes de la organización que no necesariamente comparten el mismo espacio y tiempo institucional, aunque si los mismos desafíos. El líder asume el complejo reto de convocar a participar en extensas redes de trabajo orientadas a asegurar una educación de calidad (Navarro, 2014, p. 29).

Martínez, H. (2010) señala que "Líder es todo aquel, capaz de hacer ver el futuro y lograr que nos movamos hasta alcanzarlo" (p.67). El líder ve las cosas hacia el futuro y por eso considera diversos escenarios de realización. Provee guía y direcciona a los individuos y grupos para el beneficio común y de la organización, fija objetivos y prioridades, realiza el seguimiento a los mismos y los retroalimenta integrando las opiniones de los participantes del grupo, motiva e inspira valores de confianza.

Un líder se vuelve necesario en las aulas para motivar, interactuar con los alumnos llevándoles a conseguir aprendizajes significativos, mirando hacia el futuro guiando a sus alumnos y retroalimentándoles, acentuando valores de confianza.

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

1.3.1. Concepto de estrategias.

Para González, V. (2006). la estrategia tiene su origen en el mundo militar en el que se entiende como “el arte de proyectar y dirigir grandes movimientos militares” (p.2). Así, una acción estratégica consiste en proyectar, ordenar y dirigir las operaciones de tal manera que se consiga el objetivo señalado.

Iyanga, señala que la “estrategia educativa exige de dos principios; el principio de combinación, que consiste en combinar la energía humana y los recursos materiales y, el principio de superación, basado en que hay que hacer una selección al trabajo propuesto, de modo que se alcancen los mejores resultados posibles con los mínimos costos” (p.118).

Relacionando el concepto de estrategias militares con estrategias escolares se puede concluir que son caminos ordenados para lograr un objetivo propuesto, los mismos que deben ser llevados diariamente.

1.3.2. Tipos de estrategias.

1.3.2.1. En la gestión legal.

Por definición legal, el plan tiene carácter nacional, indicativo y participativo. Lo nacional tiene que ver con el cubrimiento territorial y la responsabilidad colectiva de su realización.

Los objetivos específicos del Plan Decenal de Educación son:

- Convertir la educación en un propósito Nacional y un asunto de todos.
- Lograr que la educación se reconozca como el eje del desarrollo humano, social, político, económico y cultural de la nación.
- Desarrollar el conocimiento, la ciencia, la técnica y la tecnología.

- Integrar orgánicamente en un solo sistema la institucionalidad del sector educativo y las actividades educativas de otros entes estatales y de la sociedad civil.
- Garantizar la vigencia del derecho a la educación (Cuadros, J., 2007, p.89).

La gestión legal sirve para guiar y cumplir con lo estipulado en la ley de educación, esta estrategia será tomada como base para el resto de planificaciones que son necesarias en la función escolar.

1.3.2.2. En la gestión de planificación institucional y curricular.

Los centros educativos tienen que desarrollar su currículum y que este se deriva del currículum nacional básico. Esta es una tarea muy importante que debe realizarse tomando como base la política vigente establecida por el Ministerio de Educación y las necesidades e intereses de la comunidad educativa de los centros educativos.

Se tendrá en claro que el currículum es el instrumento principal para la acción pedagógica en cualquier centro educativo. Ello porque el proyecto educativo curricular concreta, adecúa y realiza el plano institucional el currículum nacional, es decir, lo contextualiza para darle más sentido a la educación en esa realidad.

El proyecto educativo institucional debe responder a las interrogantes para elaborar las propuestas educativas. Tales respuestas deben estar muy claras para cada uno de los niveles, así como las estrategias metodológicas y las formas para realizar el seguimiento y la evaluación del proceso educativo y sus logros.

Para la elaboración del currículum institucional que se caracterice por su contextualización, se debe realizar las siguientes interrogantes.

¿Qué enseñar?, ¿Cuándo enseñar?, ¿Cómo enseñar?, ¿Cómo y Cuándo evaluar)
(Vargas, A., 2006, p.65).

La planificación institucional y curricular es fundamental para el diseño curricular, tomando en cuenta las políticas del estado, las necesidades que tenga la comunidad educativa y los centros educativos, debe encerrar propuestas que ayuden a satisfacer las necesidades de los involucrados, estas deben ser claras y precisas.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Entre las estrategias de gestión del aprendizaje tenemos:

- Sólida formación disciplinar.
- Autonomía en la selección de contenidos
- Variación en las formas de presentación de los conocimientos.
- Atención a los intereses y conocimientos previos de los estudiantes (Castella, J., Comellas, S., Cros, A., Santasusana, M., 2007, p.13).

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

Para que el profesor pueda realizar mejor su trabajo debe de detenerse a reflexionar no solo en su desempeño como docente, sino en cómo aprende su alumno, en cuáles son sus procesos internos que lo llevan a aprender en forma significativa y qué puede hacer para propiciar este aprendizaje.

El aprendizaje es el proceso de adquisición cognoscitiva que explica, en parte, el enriquecimiento y la transformación de las estructuras internas de las potencialidades del individuo para comprender y actuar sobre su entorno, de los niveles de desarrollo que contienen grados específicos de potencialidad.

En el aprendizaje influyen condiciones internas de tipo biológico y psicológico, así como de tipo externo, por ejemplo la forma como se organiza la clase, sus contenidos, métodos, actividades, la relación que existe con el maestro, etc.

El trabajo cotidiano del profesor es hacer posible el aprendizaje de sus alumnos, según Contreras (1990) enseñar es “provocar dinámicas y situaciones en las que pueda darse el proceso de aprender en los alumnos” (p.28). Para lograrlo los maestros deben diseñar estrategias que permitan potenciar el aprendizaje en los alumnos.

Freire, P., (1997) destaca la posibilidad de aprender críticamente y esas condiciones implica la presencia de educadores y educandos creadores, instigadores, inquietos, rigurosamente curiosos, humildes y persistentes, el educador continúa teniendo

experiencia en la producción de ciertos saberes y que estos no pueden ser simplemente transferidos a ellos sino que los educandos se van transformando en sujetos reales de la construcción y de la reconstrucción del saber enseñado es así que podemos hablar sobre el saber enseñado (p.28).

El aprendizaje necesita de educadores amantes de su profesión para desarrollarse con plenitud en su labor utilizando todos sus conocimientos al servicio de una educación prospera.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

La sala de clases es donde se evidencia un ambiente de inseguridad referente a lo que pudiera acontecer un descontrol que se suscite al interior de ella. Se argumenta por parte de los estudiantes la falta de dirección pedagógica un liderazgo docente que se imponga que actúe con propiedad en relación al rol que representa. Rol como docente que le dé sentido a la actividad y a la labor que desempeña en el aula.

Hemos visto que junto al espacio físico está, indefectiblemente, el espacio social. Que la materialidad del aula conlleva una serie de significados afectivos, sociales, culturales que atraviesan los procesos de enseñanza y aprendizaje y matizan, coartan e incluso dirigen, la actuación de los profesores y de los alumnos, abriendo nuevas formas de entendimiento en el proceso de interrelación entre el alumno, profesor y aula.

La competencia para crear climas positivos o mejorar la convivencia y participación en nuestra aula. Para ser líder el docente debe tener un alto conocimiento de sí mismo, una gran autoestima mucho control emocional, alta motivación, alto conocimiento de sus alumnos, y saber cómo valorar a los que le rodean. Pero el liderazgo docente a más de tenerlo hay que ejercerlo.

El cambio debe ser que genere dinámicas que permitan pasar del individualismo a la colaboración de la enseñanza y aprendizaje, del trabajo técnico a la indagación, del control a la responsabilidad, del trabajo dirigido al liderazgo, combinar eficacia con eficiencia y funcionalidad (Hué C., Serrano, E., Bardiza, T., 2012, p.71).

La comunicación eficiente ocupa el centro el centro de toda actividad de liderazgo, El liderazgo surge y cae con la comunicación, para tener una conversación se debe de tener en cuenta: Ser coherente, ser claro en sus ideas y tener buen tono de voz, El líder es comprender a los jugadores, juntarlos y conseguir que trabajen unidos como equipo para alcanzar su potencial (Maxwell, 2001, p. 801 -811).

Un verdadero líder educativo es el que desafía a la exploración y animando al esfuerzo, es un aprendiz y es transformado por la relación de liderazgo que ejerce, es el que invita a saciarnos del saber, es un maestro abierto para todos sin diferenciar entre sus alumnos, es capaz de sentir las necesidades, conflictos, esperanzas miedos inconfesos. Respeta la autonomía de cada uno de sus alumnos.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1 Diseño de investigación

Para el desarrollo de este plan de investigación se utilizó el método analítico que facilita desestructurar el objeto de estudio en todas sus partes y explicar la relación entre elementos y el todo, es estadístico por cuanto permite dar validez y confiabilidad a los resultados que se dieron a través de los cuestionarios a la autoevaluación del desempeño del docente y el registro de observación de las actividades docentes, realizados a cinco docentes de quinto y sexto año de educación básica del centro educativo fiscal mixto "Tarqui" y el método hermenéutico que facilitó relacionar la bibliografía con el tema a estudiar.

2.2 Contexto

El centro educativo "TARQUI" se encuentra ubicado en la provincia de Pichincha, en la ciudad de Quito, parroquia rural de Calderón perteneciente a este mismo cantón, posee una alta densidad poblacional, siendo uno de los polos de desarrollo de la ciudad.

Este centro educativo se encuentra ubicado a 15 kilómetros de la ciudad de Quito, en el centro de la parroquia de Calderón cuya dirección es: calle Adela Bedoya y Lizardo Becerra.

Las instalaciones cuentan con aula de Educación física, sala de computación, faltando infraestructura adecuada para llegar a ser una escuela del milenio.

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural el Art. 53 menciona los tipos de instituciones y dice que "pueden ser públicas, municipales, fisco misionales y particulares..." Las instituciones educativas cumplen una función social y se articulan entre sí como parte del Sistema Nacional de Educación.

2.3 Participantes

Participaron cinco docentes del quinto y sexto año de educación básica del Centro Educativo fiscal mixto "Tarqui" de la parroquia de Calderón de la ciudad de Quito, provincia de pichincha los mismos que tienen una amplia experiencia profesional de 10 a 28 años, con un nivel académico promedio de tercer nivel asegurando la calidad de enseñanza-aprendizaje que imparten a sus alumnos.

2.4 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1 Métodos.

Para realizar este plan de investigación se tomó el método descriptivo que permite explicar y analizar el objetivo de la investigación, es decir ¿cómo es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje?

Con el método estadístico hace factible organizar la información alcanzada, con la recopilación de los instrumentos de investigación, facilita los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

2.4.2. Técnicas.

Entre las técnicas que facilitaron el proceso de investigación se enuncia a:

La lectura, que fue base fundamental en la adquisición de nuevos conocimientos e información, lo cual implica la realización de una serie de actividades, tales como elaborar notas, consultas en el diccionario etc. Estas actividades proporcionaron a la comprensión de los contenidos investigados en libros, revistas, documentos escritos, internet, etc.

La observación, Esta técnica estuvo presente en la investigación para detallar en el registro de observación de las actividades docentes y determinar reacciones de agrado, incertidumbre, motivación, etc.

2.4.2 Instrumentos

Los instrumentos de investigación son:

El cuestionario, Se utilizó el cuestionario de autoevaluación para los docentes de la institución investigada, el cual fue estructurado en: datos del docente, edad, perfil académico, laboral y desarrollo profesional en tres ámbitos: Legal, institucional, aprendizaje y liderazgo y comunicación.

Registro de observación de las actividades docentes en el cual se otorgó un puntaje de acuerdo al desenvolvimiento en la práctica escolar en dos ámbitos: aprendizaje, liderazgo y comunicación.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento Humano.

- Equipo de investigación de la Universidad Técnica particular de Loja.
- Participación de cinco docentes de educación básica de la escuela fiscal mixta “Tarqui”.
- Directora de la institución investigada.
- Tutora de trabajo de fin de titulación Mg. Yeni Torres.
- Investigadora.

2.5.2. Institucionales.

- Escuela fiscal mixta “Tarqui”
- Dirección Distrital de Educación Calderón

2.5.3. Materiales.

Los materiales empleados en este proceso de recolección de información fueron:

- Guía Nacional de Investigación Desempeño docente en el proceso de enseñanza. aprendizaje “Estudio en centros educativos del Ecuador”.
- Entorno virtual EVA.
- Textos, páginas WEB, copias, revistas, etc.
- Computador.
- Internet.
- Cámara fotográfica.
- Medios de transporte y comunicación.

2.5.4. Económicos.

Anillados, imprevistos, movilización, suministros de oficina, derechos de grado, movilización, hotel, alimentación los mismos que fueron financiados con crédito personal.

2.5. Procedimientos

Una vez que se recibió la asesoría por parte de la Universidad y de cada tutor asignado para realizar este proceso informe de tesis se dieron los siguientes pasos.

- Selección de la institución educativa que cumpla todas las características requeridas para la investigación, se solicita la autorización correspondiente a la Dirección Distrital de Educación de Calderón, por ubicarse la escuela a investigar bajo su jurisdicción, una vez que la solicitud fue aprobada, se entrega adjunta con la carta de autorización de ingreso al Centro Educativo emitida por la Universidad a las autoridades de la escuela fiscal mixta Tarqui.
- Entrevista con los profesores asignados para solicitarles su colaboración, explicando el trabajo a realizar y su objetivo, obteniendo su aprobación, fijando fecha, para dar cumplimiento a la aplicación de los instrumentos de investigación.
- Se realizó la reproducción de cinco copias de los cuestionarios de Autoevaluación del Desempeño Docente para los cinco maestros a investigar y diez copias del Registro de Observación de las Actividades Docentes que corresponde a dos procesos didácticos por cada uno de los profesores observados.
- Durante la aplicación de la encuesta se orientó en su debido momento para salir de cualquier duda y que su contestación sea más real y eficaz.
- Una vez concluido el cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente, y lleno el Registro de Observación de las Actividades Docentes se tabula los datos obtenidos para analizar que nos permita emitir conclusiones y sugerencias acordes a la realidad educativa.

CAPÍTULO III
ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN
Y DISCUSIÓN DE
RESULTADOS

3.1 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

Analizando los resultados obtenidos se puede evidenciar que los docentes fomentan el cumplimiento del reglamento, pero tienen un pequeño desfase en la identificación de los niveles del sistema educativo ecuatoriano, al igual que la aplicación del código de convivencia y de la identificación del plan Decenal de Educación, parámetros importantes en el desarrollo de la educación, tal como lo manifiesta Cuadros, J. (2007) "el plan tiene carácter nacional, indicativo y participativo, lo nacional tiene que ver con el cubrimiento territorial y la responsabilidad colectiva de su realización" (p.89).

Figura 1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión docente.

° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,80	13%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	12%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	13%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,60	12%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,60	12%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	13%
1.7	Organiza las actividades docentes	10,00	13%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	13%
TOTAL		78,20	100%
PROMEDIO		9,78	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente de la escuela Tarqui.

Elaborado por: Fuertes L. (2014).

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

De los datos obtenidos se determina que los porcentajes están parejos por lo que se puede determinar que: los docentes dan la debida importancia a los lineamientos y directrices establecidos en normas y reglamentos vigentes, la planta docente institucional aplica y hace cumplir en forma igualitaria dando como resultado que los estudiantes puedan evidenciar que es prioritario la equivalencia de deberes y derechos, aportando a la organización escolar evitando la problemática interna escolar.

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

° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,60	12%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,80	13%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10,00	13%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	13%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,60	12%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	12%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,80	13%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,80	13%
	TOTAL	78,00	100%
	PROMEDIO	9,75	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente de la escuela Tarqui.

Elaborado por: Fuertes L. (2014).

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

Se observa que el nivel de conocimientos de los profesores se ubica en un medida satisfactoria, por lo que es necesario reforzar sus conocimientos en las debilidades que se presentan, tal es el caso de: el conocimiento de los deberes del estado y derechos de los niños, en los niveles del sistema educativo en la aplicación del código de convivencia ; todos estos parámetros son leyes que tienen la función de, facilitar la aplicación de lo planificado previamente, que permite llegar a una buena administración educativa, por lo que es importante tener un conocimiento óptimo para su ejecución oportuna. Es necesario conocer los tipos de gestión para implementar a la tarea diaria siendo estas complementarias unas de otras para lograr una gestión educativa que cumpla con los objetivos trazados (Navarro, 2014 p.26)

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

° DEL ÍTEM	INDICADORES	EL DE CONOCIMIE	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,60	12%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	12%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	13%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,60	12%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,80	13%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	12%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,80	13%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,80	13%
	TOTAL	77,60	100%
	PROMEDIO	9,70	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente de la escuela Tarqui.

Elaborado por: Fuertes L. (2014).

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

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

De una escala valorativa se observa que en la mayoría de ítems investigados los docentes planifican o participan en la planificación para la elaboración de sus herramientas de trabajo docente, a excepción de participación en los planes operativos anuales y diseño de proyectos de fines educativas que tienen una valoración baja, por lo que será necesario incentivarlos para que se involucren en el cien por ciento de las actividades curriculares y extracurriculares para lograr los objetivos planteados por la institución.

El cumplimiento de los objetivos trazados por la institución tiene que ver con un buen desempeño docente, afirmando lo que dice Montenegro (2007) como el “cumplimiento de sus funciones, este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno”(p.18).

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

° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	10,00	7%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	7%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	6%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,60	7%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,80	7%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	7%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,60	7%
2.8	Utiliza el PAA	9,80	7%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	7%
2.10	Planifica la clase	10,00	7%
2.11	Utiliza el PEI	9,80	7%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10,00	7%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	10,00	7%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,40	6%
2.15	Incorpora el PAA	9,80	7%
	TOTAL	146,20	100%
	PROMEDIO	9,75	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente de la escuela Tarqui.

Elaborado por: Fuertes L. (2014).

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

La tabla indica que los docentes están conscientes de la importancia que tiene la planificación para el buen desarrollo de la clase, programando adecuadamente sus actividades, tomando en cuenta que la planificación es la base principal para la ejecución de todas y cada una las labores que realizan dentro de la institución. Dentro de la planificación en el desempeño docente según Aldape, T.(2008) dice que “es un reto que consiste en potenciar los puntos fuertes y superar las propias limitaciones” (p.36).

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

° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	7%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,60	7%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	6%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,40	6%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	10,00	7%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,80	7%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,80	7%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	7%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	6%
2.10	Planifica la clase	9,80	7%
2.11	Utiliza el PEI	9,60	7%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	7%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,80	7%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,20	6%
2.15	Incorpora el PAA	9,60	7%
TOTAL		145,00	100%
PROMEDIO		9,67	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente de la escuela Tarqui.

Elaborado por: Fuertes L. (2014).

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

De los datos obtenidos del nivel de conocimientos que poseen los docentes respecto al ámbito de la planificación se observa claramente que el nivel de conocimientos se encuentra dentro de los estándares aceptables, a excepción en lo referente a Planes Operativos Anuales, Diseño de instrumentos y proyectos con fines educativos, donde existe una pequeña deficiencia en relación al resto de ítems investigados.

La planificación es uno de los procesos más importantes dentro de la vida escolar, para Alvarado, (1998) el planificar es un proceso ordenado y sistemático de actividades asignado adecuadamente a los recursos para lograr los objetivos trazados (p,)

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	EL DE CONOCIMIE	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	7%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,60	7%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	7%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,40	7%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,80	7%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	7%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,60	7%
2.8	Utiliza el PAA	9,80	7%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	7%
2.10	Planifica la clase	9,80	7%
2.11	Utiliza el PEI	9,60	7%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	7%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,80	7%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,40	7%
2.15	Incorpora el PAA	9,60	7%
	TOTAL	144,60	100%
	PROMEDIO	9,64	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente de la escuela Tarqui.

Elaborado por: Fuertes L. (2014).

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Con respecto a la planificación para el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes es satisfactorio, en vista que cumplen con todos los instrumentos establecidos para este proceso, evidenciándose que únicamente en la elaboración de los planes de clase según las normas PAA, existe un valoración menor respecto del resto de literales investigados, mismo que debe ser reajustado de acuerdo a las normativa existe para cumplir correctamente con los lineamientos establecidos para el caso, siendo la estructuración interna del aula la que permite una adaptación ordenada y secuenciada facilitando la atención a la diversidad (Teber, 2006, p.115).

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

° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	10%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	10%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10,00	10%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	10,00	10%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	10,00	10%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10,00	10%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	9%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	10%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	10%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	10%
TOTAL		99,00	100%
PROMEDIO		9,90	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente de la escuela Tarqui.

Elaborado por: Fuertes L. (2014).

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

De acuerdo con los datos obtenidos se deduce que para el proceso de enseñanza aprendizaje los docentes se fundamentan principalmente en la planificación de sus contenidos y directrices para un mejor entendimiento de sus educandos y por ende cumplir con normas y reglamentos aplicados para este proceso, debiendo reforzar o mejorar la elaboración de planes de clase según normas PAA, que tiene una valoración más baja respecto de los demás literales investigados, se debe tomar en cuenta que la planificación total es un elemento esencial a largo plazo, estos funcionan como imágenes o guiones mentales que reducen la incertidumbre de la acción en el aula pero no la eliminan, convirtiéndose en algo referencial a la hora de planificar la clase (Angulo, J. Ruiz, J. y Pérez, A. 1999, p.275).

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

° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	10%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	10%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	10%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	10%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	10%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	10%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	10%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	10%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	10%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,60	10%
TOTAL		97,40	100%
PROMEDIO		9,74	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente de la escuela Tarqui.

Elaborado por: Fuertes L. (2014).

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

El nivel de conocimientos de planificación para el proceso de enseñanza aprendizaje tiene una valoración alta en la mayoría de literales, excepto en la aplicación de principios didácticos de disciplina y elaboración del plan de clase según PAA, siendo este último reiterativo en su baja valoración, ocasionando que el nivel de conocimientos en forma global baje su porcentaje a un nivel no muy satisfactorio respecto a conocimientos de planificación para uso didáctico.

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

° DEL ÍTEM	INDICADOR	EL DE CONOCIMIE	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	10%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	10%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	10%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	10%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	10%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	10%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	10%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	10%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	10%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,60	10%
TOTAL		97,20	100%
PROMEDIO		9,72	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente de la escuela Tarqui.

Elaborado por: Fuertes L. (2014).

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento de investigación al docente se muestra satisfactorios en cada uno de los indicadores, no obstante al momento de comparar con los demás indicadores se muestra una ligera baja por parte del investigador, esto demuestra que el docente evaluado considera que todo proceso educativo tiene muchas estrategias didácticas que se pueden poner en práctica y lograr que la clase no caiga en la monotonía y se vuelva aburrida, más bien el propósito de cada clase es llamar la atención en cada uno de los educandos para llegar a un aprendizaje significativo. Una de las actividades que se da para llamar la atención del alumno tiene que ver con las acciones que hagan participar activamente al alumno, que lo conviertan en protagonista y no en un simple espectador (Teber, 2006, p.115).

Tabla 10. (Inicio) Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	10,00	9,90	33%	33%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10,00	10,00	33%	33%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	10,00	33%	33%
	TOTAL	30,00	29,90	100%	100%
	PROMEDIO	10,00	9,97		

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes de la escuela Tarqui.
Elaborado por: Fuertes L. (2014).

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.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento de investigación al docente, se muestra satisfactorios en cada uno de los indicadores, no obstante al momento de comparar con los demás indicadores se muestra una baja por parte del investigador, en la barra de: propone actividades alternativas metodológicas, lo que demuestra que el docente observado carece de alternativas metodológicas para variar el desarrollo de la clase, considerando que todo proceso educativo tiene muchas estrategias didácticas que se pueden poner en práctica y lograr que la clase sea más dinámica, más bien el maestro para realizar mejor su trabajo debe de reflexionar no solo en su desempeño como docente, sino en cómo aprenden sus alumnos, en cuáles son sus procesos internos que lo llevan a aprender en forma significativa, Freire, (1997) destaca la posibilidad de aprender críticamente y esas condiciones aplican la presencia de educadores creativos, inquietos convirtiéndose en sujetos reales de la construcción y de la reconstrucción del saber enseñado (p.28).

Tabla 10.1 Desarrollo.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	10,00	14%	15%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del contenido	10,00	10,00	14%	15%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	10,00	9,10	14%	14%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	9,60	14%	14%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	9,30	14%	14%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	10,00	9,30	14%	14%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	10,00	14%	15%
TOTAL		69,20	67,30	100%	100%
PROMEDIO		9,89	9,61		

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes de la escuela Tarqui.
Elaborado por: Fuertes L. (2014).

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.

Los resultados obtenidos a través del estudio del instrumento de investigación al docente, se muestra una baja por parte del investigador, en la barra de evaluación con aplicaciones prácticas fuera del aula, esto señala que el docente observado no utiliza periódicamente esta forma de evaluación, lo que indica que la mayor parte la realiza en el aula de clase, propiciando una monotonía escolar, favoreciendo a la rutina, olvidándose de que la evaluación también puede ser evaluada con ejercicios prácticos que se pueden desarrollar en otro contexto que no sea la usual sala de clase aquí cabe recalcar lo que dice Contreras, (1990) “enseñar es provocar dinámicas y situaciones en las que pueda darse el proceso de aprender en los alumnos” (p.25), si el alumno logra un aprendizaje significativo este podrá realizar una buena evaluación.

Tabla 10.2 Evaluación.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	9,90	25%	26%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	10,00	26%	26%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,75	8,90	25%	23%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,75	9,30	25%	24%
TOTAL		39,10	38,10	100%	100%
PROMEDIO		9,78	9,53		

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes de la escuela Tarqui.
Elaborado por: Fuertes L. (2014).

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

Las deducciones obtenidos a través de la aplicación del instrumento de investigación al docente, y visto de una manera global, se muestra que se tiene un desfase en el desempeño de la evaluación, que se da a los educandos, para lo cual se debe tomar en cuenta alternativas que mejoren dicha apreciación. La evaluación es la forma de verificar

los conocimientos que tienen los alumnos, es necesario plantear mecanismo o alternativas que demuestren lo que se está haciendo para llegar a los objetivos trazados y tener un aprendizaje significativo.

Tabla 10,3 Visión global.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	10,00	9,97	34%	34%
3.12	DESARROLLO	9,89	9,61	33%	33%
3.13	EVALUACIÓN	9,78	9,53	33%	33%
	TOTAL	29,66	29,11	100%	100%
	PROMEDIO	9,89	9,70		

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes de la escuela Tarqui.
Elaborado por: Fuertes L. (2014).

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.

De acuerdo a la gráfica se deduce que el docente investigado tiene pequeñas falencias en lo referente a desarrollar estrategias didácticas y utilización de estrategias metodológicas, lo que demuestra que el maestro evaluado debe considerar que todo proceso educativo tiene su debida importancia en la planificación de clase, la misma que debe aplicarse desde el inicio para llamar la atención de los educandos de principio a fin y evitar la indisciplina por parte de ellos, una de las estrategias que nos proporciona Castella, J. Comellas, S. Cros, A. Santasusana, M. (2007) es la variación en las formas de presentar el conocimiento basándose en los conocimientos previos que tengan los alumnos,(p.13) haciéndoles sentir que son los protagonistas del buen desarrollo en el aula, así mismo que cada estrategia didáctica funciona de acuerdo a la edad de cada niño.

Tabla 11. (Inicio) Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,75	33%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	33%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	33%
	TOTAL	29,35	100%
	PROMEDIO	9,78	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente de la escuela Tarqui.
Elaborado por: Fuertes L. (2014).

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.

Para el desarrollo que se da en la gráfica, se observa que el docente investigado presenta un porcentaje menor en desarrollar estrategias didácticas y utilización de estrategias metodológicas, lo que demuestra que, el maestro debe de incluir nuevas propuestas y métodos que ayuden al buen desenvolvimiento de la planificación de clase, proceso educativo que tiene importancia para el desarrollo de la misma, aquí cabe señalar lo mencionado por Iyanga que dice “la estrategia educativa exige de dos principios; el principio de combinación, que consiste en combinar la energía humana y los recursos materiales y, el principio de superación, basado en que hay que hacer una selección al trabajo propuesto de modo que alcancen los mejores resultados al menor costo” (p.118).

Tabla 11. 1 (Desarrollo) Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	14%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	14%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,80	14%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	14%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	14%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	14%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	14%
	TOTAL	67,80	100%
	PROMEDIO	9,69	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente de la escuela Tarqui.

Elaborado por: Fuentes L. (2014).

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.

En la evaluación tenemos una valoración baja en el literal Evaluación con aplicaciones prácticas fuera del aula y proponer actividades para transferir el conocimiento; demostrándose que los maestros encuestados no realizan con frecuencia estas actividades por muchas razones. Dentro de una proyección en la planificación del aula se debe

considerar más a menudo este tipo de evaluación, para hacer que los alumnos puedan aprender en otro tipo de contexto.

Figura 11. 2 (Evaluación) Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	25%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,75	25%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,50	25%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,50	25%
	TOTAL	38,55	100%
	PROMEDIO	9,64	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente de la escuela Tarqui.

Elaborado por: Fuertes L. (2014).

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 VISION GLOBAL.

Los porcentajes que demuestra el gráfico señala que el docente da su importancia al aprendizaje en todo el transcurso de la clase, pero lo hace con más precisión al inicio de la clase y bajando el ritmo en el momento de la evaluación, Cabe recalcar que los porcentajes no son altamente satisfactorios pero tampoco preocupantes, lo que demuestra la necesidad de prevenir. Para lo cual es sustancial el incentivo académico para superar ciertos inconvenientes.

Figura 11. (Visión global) Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,78	34%
3.12	DESARROLLO	9,69	33%
3.13	EVALUACIÓN	9,64	33%
	TOTAL	29,11	100%
	PROMEDIO	9,70	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente de la escuela Tarqui.

Elaborado por: Fuertes L. (2014).

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.

Frente a este cuestionario se observa que los indicadores más bajos con respecto a los demás son: Desarrolla estrategias didácticas. Es necesario de alimentarse de variedad de estrategias para conseguir hacer un aula dinámica, despertar curiosidad y que el alumno se motive realizando preguntas, como lo afirma Freire la base de una clase dinámica es la pregunta.

TABLA 12. (Inicio). Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	VEL DE CONOCIMIEN	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,75	33%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	33%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	33%
	TOTAL	29,35	100%
	PROMEDIO	9,78	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente de la escuela Tarqui.

Elaborado por: Fuertes L. (2014).

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.

Según la tabla demuestra que la utilización de estrategias metodológicas tiene el porcentaje más bajo, esto indica que el docente carece de variedad de estrategias para incursionar en el aula lo que lleva al aburrimiento escolar, no existe incentivo en los educandos con lo que no existirá aprendizaje significativo en todo lo que aprende. El aprendizaje también empieza con la variedad de enseñar y aprender, lo que lleva a la motivación estudiantil, “la gran estructuración interna del aula permite una adaptación ordenada y secuenciada facilitando la atención a la diversidad” (Téber, 2006, p.115).

Tabla 12.1 (Desarrollo). Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	VEL DE CONOCIMIEN	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	14%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	14%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,80	14%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	14%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	14%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	14%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	14%
	TOTAL	67,80	100%
	PROMEDIO	9,69	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente de la escuela Tarqui.

Elaborado por: Fuertes L. (2014).

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 EVALUACION.

Frente a tabla se observa que los indicadores más bajos con respecto a los demás son: Evalúa con aplicaciones fuera del aula, y propone actividades para transferir el conocimiento. La evaluación es donde se verifica si se produjo o no el conocimiento esperado, para verificar este aprendizaje también es novedoso hacerlo en otro tipo de contexto, para lo cual se debe de plantear el problema en diferentes situaciones para dejar que los alumnos razones y pongan en práctica lo aprendido. Con lo mostrado se deriva una disminución leve en la falta de conocimiento para la aplicación de este tipo de didáctica y su correcto uso en el plan de clase, se puede agregar que también es importante salir de la monotonía del aula, esto ayuda a oxigenar el intercambio de conocimientos entre los protagonistas del aprendizaje y a tener mejor relación entre maestro y alumnos.

Figura 12.2 (Evaluación). Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	VEL DE CONOCIMIEN	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	25%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,75	25%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,50	25%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,50	25%
	TOTAL	38,35	100%
	PROMEDIO	9,59	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente de la escuela Tarqui.

Elaborado por: Fuertes L. (2014).

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 VISION GLOBAL.

En la fuente de visión global también es evidente que el literal más bajo es la evaluación con aplicación fuera del aula, lo que nos demuestra la privación en la utilización de esta técnica, se debe considerar que es importante para los alumnos aprender en otro contexto que no sea el aula de clase, les proporciona relajamiento, tranquilidad tanto para el docente como para el educando, entre los desafíos que tiene el docente actual esta en experimentar variedad de metodologías, ya que ninguna clase es igual, cada clase es una experiencia distinta como lo afirma Cayota, V,(1994)“ el trabajo del aula se encarna en la labor previa teórica, organizativa de elaboración de planes y programas “ (p.64)

Gráfico 12.3 (Visión global). Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

° DEL ÍTEM	INDICADOR	VEL DE CONOCIMIEN	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los res	9,60	33%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,75	34%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,50	33%
	TOTAL	28,85	100%
	PROMEDIO	9,62	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente de la escuela Tarqui.

Elaborado por: Fuertes L. (2014).

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

Se puede observar que en los procesos de enseñanza – aprendizaje, se realizan con más frecuencia los parámetros que lleva el plan de clase es decir; inicio, desarrollo y evaluación, no así la importancia que se debe dar a cada uno de los procesos de enseñanza – aprendizaje. El nivel de conocimiento también necesita reforzarse en los docentes, para que se produzca el aprendizaje significativo, con la aplicación de ideas creativas se podrá llegar a obtener una institución de calidad. Tomando en consideración estas conclusiones, se hace necesario, ayudar a los maestros, incentivándoles con

seminarios que contengan conocimientos y alternativas innovadoras. El desarrollo de las competencias implica, superación, crecimiento y fortalecimiento.

TABLA 12.3 Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	10,00	9,78	9,78
Desarrollo	9,89	9,69	9,69
Evaluación	9,78	9,64	9,59

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente de la escuela Tarqui.

Elaborado por: Fuertes L. (2014).

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.

Los resultados obtenidos a través de los instrumentos de investigación se dan a conocer resultados, que al momento de tabularlos obtenemos índices bajos que corresponden al ítem promueve acciones orientadas al servicio. Una de las arduas tareas que tienen los docentes es educar orientando al aprendizaje de contenidos, competencias y valores con la realización de tareas al servicio a la comunidad con la educación y el autoconocimiento como vía para enriquecer la experiencia educativa, enseñar civismo, animar a una implicación social durante toda la vida, y fortalecer el bien común de las comunidades. Con todo lo dicho ayuda a promover el civismo y la solidaridad de los alumnos.

Tabla 13. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	10,00	9,90	8%	8%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,40	9,60	7%	8%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,40	7,20	7%	6%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,20	9,40	7%	8%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10,00	9,70	8%	8%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	10,00	8%	8%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	9,00	8%	7%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	9,90	8%	8%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	10,00	8%	8%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	10,00	8%	8%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,80	9,40	8%	8%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10,00	9,70	8%	8%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	8,10	8%	7%
	TOTAL	127,40	121,90	100%	100%
	PROMEDIO	9,80	9,38		

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes de la escuela Tarqui.

Elaborado por: Fuertes L. (2014).

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

Las deducciones que nos demuestran los gráficos y comparando los resultados establecidos en las matrices se observa una frecuencia baja en el literal promueve acciones orientadas al servicio; esto se debe a la falta de que en la escuela no se toma la debida importancia a este tema, como se explica en el literal anterior, este tema es importante incluir en la planificación institucional para despertar los valores, competencias que poseen los alumnos para servir a la comunidad.

Tabla 14. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,80	8%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,60	8%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,40	7%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,40	7%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	8%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	8%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	8%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	8%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	8%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	8%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	10,00	8%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	8%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	8%
	TOTAL	126,20	100%
	PROMEDIO	9,71	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente de la escuela Tarqui.

Elaborado por: Fuertes L. (2014).

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

Observando el gráfico correspondiente a este tema, nuevamente tenemos deficiencia en el ítem promueve acciones orientadas al servicio, lo que indica que el problema inicia desde aquí, para poder aplicar cualquier aprendizaje se parte del conocimiento del docente, el liderazgo se relaciona con la capacidad de inspirar y guiar a grupos de personas despertando entusiasmo en la consecución de una visión y misión compartida, orientando el desempeño y guiando con el ejemplo y con talleres de capacitación para luego a los maestros para su posterior aplicación.

Tabla 15. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

° DEL ÍTEM	INDICADOR	VEL DE CONOCIMIEN	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,80	8%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,40	7%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,60	8%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,20	7%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	8%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	8%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	8%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	8%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	8%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	8%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,80	8%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	8%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	8%
	TOTAL	125,80	100%
	PROMEDIO	9,68	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente de la escuela Tarqui.

Elaborado por: Fuertes L. (2014).

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

En la comparación de frecuencias entre la autoevaluación por parte del docente con la observación que tuvo el investigador se aprecia una ligera diferencia que nos conduce a tomar alternativas para mejorar en cada uno de los parámetros en el proceso de enseñanza aprendizaje con el afán de prevenir falencias futuras abriéndose al futuro con ciertas innovaciones. Uno de los parámetros importantes en el aprendizaje que el docente debe tomar en cuenta y siendo él quien se enfrenta cotidianamente al fenómeno del aprendizaje, descubra las situaciones que deben retomarse para mantener el nivel de

resultados del proceso enseñanza- aprendizaje como: presentar los contenidos de forma contextualizada, partiendo de hechos concretos y observables. Utilizando estrategias independientes de los recursos lingüísticos como dibujos objetos entre otros.

Tabla 16. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTES)	IMPORTANCIA (INVESTIGADORES)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	10,00	9,97
	Desarrollo	9,89	9,61
	Evaluación	9,78	9,53
	Visión Global	9,89	9,70
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,80	9,38

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes de la escuela Tarqui.
Elaborado por: Fuertes L. (2014).

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Analizando la tabla se llega a la conclusión de que se tiene pequeños tropiezos en la ejecución de los lineamientos en el ámbito de la gestión de la planificación institucional y curricular y en la gestión legal, por lo que hace necesario meditar en soluciones urgentes para aliviar este desfase, por lo que es recomendable planificar seminarios que aporten con el buen manejo en cada una de las áreas.

Tabla 17. Desempeño profesional del docente (análisis global).

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,78	9,75	9,70
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,75	9,67	9,64
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,90	9,74	9,72
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,89	9,70	9,62
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,80	9,71	9,68

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente de la escuela Tarqui.
Elaborado por: Fuertes L. (2014).

**CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIÓN**

CONCLUSIONES

- La planta docente de la institución conoce y aplica frecuentemente normas y reglamentos establecidos para el desempeño en el ámbito de la gestión legal, poseen suficientes conocimientos del tema con pequeñas deficiencias, permitiendo cumplir con lineamientos y objetivos institucionales.
- En lo referente a gestión docente en el proceso enseñanza aprendizaje, se fundamentan principalmente en la planificación de sus contenidos y directrices para un mejor entendimiento de sus estudiantes, pero existen debilidades en la planificación, en la incorporación de nuevas técnicas didácticas para un mejor desenvolvimiento en el plan de clase y llegar a tener una óptima evaluación en cualquier tipo de contexto.
- El nivel de conocimientos de los educadores se encuentra dentro de los estándares establecidos ya que tienen una valoración alta, con algunas deficiencias en algunos temas; deficiencias que el global no influyen en su valoración pero que deberán ser analizadas en la brevedad posible corregir para que no sean un obstáculo en el proceso enseñanza aprendizaje de los estudiantes.
- Con respecto al desempeño docente en los diferentes ámbitos de investigación y contrastación entre educador e investigador existen falencias en algunos ítems relacionados con la gestión de enseñanza, desde el punto de vista que no desarrollan estrategias o alternativas didácticas para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.
- En el liderazgo mantiene un buen desarrollo por parte del maestro, pero cabe recalcar que hace falta la incorporación de actividades para enseñar y motivar a los alumnos fomentando un hábito de servicio a los demás y presencia de valores.

RECOMENDACIONES

- Realizar una fundamentación teórica en lo referente al desempeño en los ámbitos de aplicación de la gestión de enseñanza aprendizaje, que sirva de guía para los docentes en los temas que tengan falencias y de esa manera mejorar el proceso enseñanza aprendizaje.
- Establecer una matriz de seguimiento que permita determinar la frecuencia de uso de normas y reglamentos en el desempeño de sus funciones, misma que ayudará a determinar los temas que deben ser reforzados en su conocimiento con seminarios o charlas de actualización por parte de funcionarios de la institución con temas que ayuden a la innovación de técnicas didácticas actualizadas para mejorar en desarrollo del aprendizaje y su posterior evaluación con organismos especializados en el tema.
- Verificar las estrategias didácticas utilizadas para el proceso de enseñanza aprendizaje, a través de una evaluación permanente que permita establecer el grado de cumplimiento de las mismas y reforzar o modificar aquellas que estén con falencias con el fin de lograr la eficiencia académica de la institución.
- Promover la autoeducación constante en los docentes, para su superación personal y obtener mejores resultados, en el cumplimiento de los objetivos trazados.
- Incentivar el liderazgo y la comunicación en las aulas para desarrollar un ambiente de cordialidad, aceptación y más que todo de confianza para lograr el entusiasmo en los estudiantes.

BIBLIOGRAFÍA

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera, J. Gálvez, L. (2004) *La gestión educativa desde una perspectiva humanista*.
- Ainscow, M. Beresford, J. Harris, A. Hopkins, D. West, M. (2001). *Crear condiciones para la mejora del trabajo en el aula*. Madrid, España: Editorial Narcea.
- Aldape, T. (2008). *Desarrollo competencias del docente*. Editorial Libros en red.
- Andrade. L., Iriarte M., Herrera, M., (2014). *Guía didáctica Programa Nacional de investigación Desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje “Estudio en centros educativos del Ecuador”*. Loja: Editorial EDILOJA
- Ángulo, J. y Ruíz, J. (1999). *Desarrollo profesional del docente, política, investigación y práctica*. Madrid, España: Editorial Akal.
- Arcos, C. (2008). *Desafíos de la educación en el Ecuador, calidad y equidad*. Ecuador: Editorial Flacso.
- Azzerboni, D. Harf, R. (2008). *Conduciendo la escuela: Manual de gestión directiva y evaluación institucional*.
- Carda Ros, R. M. Larrosa, F. (2007). *La organización del centro educativo, Manual para maestros*. Editorial ECU.
- Castellá J. Comelles, S. (Eds).(2007). *Entenderse en clase: las estrategias discursivas y habilidades comunicativas*. Barcelona, España: Editorial GRAO.
- Cayota, V. (1994). *Los desafíos de la educación: el sistema educativo*. Montevideo, Uruguay: Editorial TRILCE.
- Comellas, M.(2009). *Familia y escuela: compartiendo la educación*. Madrid, España. Editorial: GRAO de IRIF,SA.
- Cuadros, J. (2007). *Plan decenal de Educación para el sector de la economía solidaria*. Colombia: Editorial Universidad Cooperativa de Colombia.
- Chabolla, J. M. (2001). *Un proyecto de docencia para las instituciones educativas*. México: Editorial P y V.
- Chatterjee D. (2001). *El liderazgo consciente*. Chile: Editorial GRANICA.
- De Lella, C. (*Instituto de Estudios y Acción social*. editorial Ideas.
- Freire, P. (1997). *Pedagogía de la Autonomía*. Brasil: Editorial siglo XXI.
- Fuentes, P. Ayala, A. (Eds.). (2006). *Técnicas de trabajo en grupo*. Madrid, España: Editorial Pirámide.
- García, V. Ledina, R.(1987). *Organización y gobiernos de Centros Educativos*. Madrid, España: Editorial Rialp.
- González, S. (2010). *Psicología para el docente*. México: Editorial Universidad de Guanajuato.

- González, V. (2006). *Estrategias de enseñanzas y aprendizaje*. México: editorial:Pax.
- Herrera, H. (2010). *Liderazgo responsable*. Bogotá: editorial eco ediciones.
- Hué, C. Serrano, J. (2012). *El liderazgo educativo; Proyectos de éxito escolar*. España: educación.ec.
- Iyanga, A. (*Política educativa*. Editorial Naullibres.
- Luna, E. (2006). *El docente presencial*. Barcelona España: Editorial Plaza y Valdes P Y V.
- Maxwell, J. (2001). *Liderazgo al máximo*. Estados Unidos: Editorial caribe.
- Ministerio de Educación Ecuador. (2011). *Estándares de Calidad Educativa*. Quito. Recuperado de : <http://estándares.educacion.gob.ec/index.ph>
- Monreal, J. (1983). *Política educativa y autonomía*. Murcia, España: Editorial Regional de Murcia.
- Montenegro, A. (2007). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá, Colombia: Editorial Magisterio edición especial.
- Navarro, M. y Llado, D. (2014). *La gestión escolar. Una aproximación a su estudio*. Estados Unidos: Editorial Liberty Drive.
- Ponce, J. (2010). *Políticas educativas y desempeño*. Quito, Ecuador: Editorial Flacso.
- Raffinni, J. (2008). *150 formas de incrementar la motivación en clase*. Argentina: Editorial Troquel.
- Roser, T. (1997). *Estrategias y recursos didácticos en la escuela rural*. Barcelona España: Editorial Grao.
- Rue, J. D. y Casteleiro, J. (Eds.). (1998). *Cooperar en la escuela: La responsabilidad de educar para la democracia*. Barcelona, España: Editorial GRAO.
- Schwizer, M (2009). *La formación docente entre la pedagogía y la empírica*. Argentina: Editorial Eduvinm.
- Sofhia (2007). *Políticas educativas; una reflexión desde la filosofía*. Quito, Ecuador: Editorial Abya-Yala.
- Tébar, P. (2006). *La gestión de los centros educativos: Una propuesta intercultural*. Madrid, España: Editorial Catarata.
- Vaillant, D., (2009). *Desarrollo profesional docente: Como se aprende a enseñar*. Madrid, España: Editorial Narcea.
- Vargas, E. (2003). *Planificación de programas*. San José de Costa Rica: Editorial EUNED.

PROPUESTA

AMBITO: Aprendizaje

PROBLEMA IDENTIFICADO

Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

NOMBRE DE LA ESTRATEGIA.

Simposio con la participación de especialistas que conozcan el tema a tratar Para mejorar las ya conocidas y la aplicación de nuevas estrategias.

OBJETIVO.

Ayudar a los maestros en el conocimiento de nuevas técnicas didácticas, que orienten a insertar en el proceso enseñanza- aprendizaje, que faciliten la orientación de los docentes, para lograr una correcta ejecución en la utilización de dichos métodos didácticos en el momento de planificar y ejecutar la hora clase.

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Actividad 1.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Simposio. <p>Actividad 2.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exposición de nuevas estrategias y profundización de las conocidas 	<p>Procedimiento 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exposición de expertos y especialistas manifestando sus conocimientos en forma sucesiva. • El auditorio puede realizar preguntas. <p>Procedimiento. Actividad 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exposición por parte de los maestros de un tema específico. • Esta actividad ayuda a fomentar la autoeducación 	<ul style="list-style-type: none"> • Salón de Actos. • Material de oficina. <ul style="list-style-type: none"> • Salón de actos. • Diapositivas • Material de oficina 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación oral <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación grupal.

Bibliografía.- Internet, Fuentes, P. Ayala, A., Galán, J., Martínez, P.,(2006).

ANEXOS

ANEXO 1. CARTA DE AUTORIZACION DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel fundamental que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea de investigación sobre la realidad socioeducativa del Ecuador a través del Departamento y Titulación de Ciencias de la Educación, en esta oportunidad se ha propuesto como proyecto de investigación el tema: "Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje". Estudio ha realizarse en los 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 solicitemos 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 AUTORIZACION DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO OTORGADO POR EL MINISTERIO DE EDUCACION.



Dirección Distrital de Educación
Calderón

OFICIO N° 039-DDC
Quito, 20 de enero de 2014

Señora
Lcda. Lida G. Fuertes B.
Presente.

De mi consideración:

En respuesta trámite 17D02-00330999-2013 ingresado con Oficio S/N con fecha 13 de enero de 2014, SE AUTORIZA realizar el Plan de Investigación con el Tema "Desempeño Docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, estudios en centros educativos del Ecuador", en la Institución "Tarqui" ubicada en la Parroquia de calderón.

Se solicita hacer llegar a esta Dirección Distrital los resultados de la investigación.

Atentamente,

MSc. Luis Felipe Córdova Ballesteros
DIRECTOR DISTRITAL DE EDUCACIÓN CALDERÓN



ACCIÓN	NOMBRE	FIRMA	CARGO
Elaborado por:	MSc. Angélica Correa Acosta		Asistente Director Distrital
Aprobado por:	MSc. Luis Córdova Ballesteros		Director Distrital 17D02 Calderón

Educamos para tener Patria

Calle Tobías Godoy y Giovanni Calles
distritocalderon@gmail.com
3930810 Ext: 3201- 3205
Quito - Ecuador

ANEXO 3. CARTA DE ENTREGA RECEPCION DEL INFORME DE RESULTADOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

Una vez obtenidos los resultados de investigación hacemos la entrega formal 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.

Este documento también incluye una propuesta la misma que ha sido 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 un aporte investigativo, expreso a usted mis sentimientos de consideración y gratitud sincera por permitirnos ingresar a la institución educativa y realizar la investigación.

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

ANEXO 4. MODELO DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION.

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

AMBITOS	Nº 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. <small>Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje</small>	3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña.			
	3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.			
	3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.			
	3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.			
	3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.			
	3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.			
	3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).			
	3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.			
	3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.			
	3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.			

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

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:			
Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	Nº de observación

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

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

INSTRUCCIÓN: Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = 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	Nº	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 contradictonas para motvar el abordaje del tema.		
	1.2	1.2.1	DESARROLLO	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
		1.2.2		Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la participación del estudiante.	
		1.2.3		Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
		1.2.4		Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
		1.2.5		Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
		1.2.6		Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
	1.3	1.2.7	EVALUACIÓN	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.	
		1.3.3		Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
	1.3.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	2.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.			
	2.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.			
	2.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.			
	2.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.			
	2.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.			
	2.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.			
	2.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.			
	2.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.			
	2.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.			
	2.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.			
	2.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.			
	2.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.			
	2.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.			

ANEXO 5. FOTOGRAFIA CON EL PERSONAL DOCENTE DE LA ESCUELA MIXTA "TARQUI"

