



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el nivel de Educación Básica, de la Unidad Educativa Comunitaria “San Roque”, de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTORA: Guallpa Ávila, Bélgica Colomba

DIRECTORA: Unda Costa, Mónica Rosalba, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Mónica Unda Costa

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, realizado por Gualpa Ávila Bélgica Colomba ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Cuenca, Junio de 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Guallpa Ávila Bélgica Colomba declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación del Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo Mg. Mónica Herrera Solórzano directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autor: Guallpa Ávila Bélgica Colomba

Cédula: 0104981287

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de tesis a Dios y a mis padres.

A Dios porque ha estado conmigo en cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento, a mi esposo por saber comprenderme y apoyarme. Gracias a esas personas importantes en mi vida, que siempre estuvieron listas para brindarme toda su ayuda. Con todo mi cariño esta tesis se las dedico a ustedes:

Papá Vicente

Mamá Elvia

Mi esposo Juan Carlos Plaza

A mis hermanos

AGRADECIMIENTO

Gracias primeramente a Dios, por los talentos recibidos por ponerme en mi camino los hechos y las personas que me hicieron crecer.

Mi reconocimiento imperecedero a los directivos de la Universidad Técnica Particular de Loja por darme la oportunidad de continuar con mi formación profesional a través de dignísimos maestros que compartieron su experiencia y conocimiento. De manera especial a la Mg. Mónica Herrera Solórzano y la Lcda. Mónica Unda Costa por su valiosa asesoría y orientación oportuna para la elaboración de la presenta investigación.

A mis padres quienes a lo largo de toda mi vida han apoyado y motivado mi formación académica, creyeron en mí en todo momento y no dudaron de mis habilidades, ya mi esposo, que me apoyaron y entendieron.

Bélgica

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	I
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	VI
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	7
1. Desempeño docente.....	8
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	8
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	9
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	9
1.1.2.2. Motivación.....	10
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	10
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	11
1.1.2.5. Organización institucional.....	12
1.1.2.6. Políticas educativas.....	13
1.1.3. Características del desempeño docente.....	14
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	15
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	16
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	17
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	18
1.2. Gestión educativa.....	19
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	19
1.2.2. Características de la gestión.....	20
1.2.3. Tipos de gestión.....	21
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	22
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	22
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	23
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	24
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	25
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	26
1.3.1 Definiciones de estrategias.....	26

1.3.2. Tipos de estrategias.....	26
1.3.2.1. En la gestión legal.....	26
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	27
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	28
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	29
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	31
2.1. Diseño de investigación.....	32
2.2. Contexto.....	33
2.3. Participantes.....	34
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	34
2.4.1. Métodos.....	34
2.4.2. Técnicas.....	35
2.4.3. Instrumentos.....	36
2.5. Recursos.....	37
2.5.1. Talento Humano.....	37
2.5.2. Institucionales.....	38
2.5.3. Materiales.....	38
2.5.4. Económicos.....	38
2.5.6. Procedimiento.....	38
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	41
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	42
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal...	42
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente....	43
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	45
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	46
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación....	46
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	47
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	49
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	50
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	50
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del	

proceso.....	50
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	52
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	54
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	55
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...	55
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.....	57
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.....	58
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.....	60
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.....	61
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.....	62
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.....	64
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.....	65
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.....	66
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.....	67
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.....	69
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.....	70
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	71
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	72
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.....	72
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	74
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	76
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	78
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	79
CONCLUSIONES.....	82
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFIA.....	85
PROPUESTA.....	86

ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo

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

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

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

RESUMEN

En el trabajo de investigación se logró determinar el desempeño real de los profesionales 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 análisis y respuesta a la debilidad encontrada. La aplicación de los instrumentos de investigación (encuestas y registros de investigación) a los cinco docentes de la Unidad Comunitaria Educativa "San Roque", en el ámbito del aprendizaje dentro del desarrollo hace falta preparación de parte de los profesores, ya que dentro de la gestión del aprendizaje, en la ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje los estudiantes muestran un déficit en sus conocimientos, lo que trae pobreza de estrategias para llegar a los alumnos, impidiéndoles estar preparados para un nuevo conocimiento.

Cabe destacar que un profesional docente a pesar de tener conocimientos teóricos debe gozar de un don para relacionarse con los alumnos brindando una educación de calidad con calidez, además un espíritu de autoformación que lo lleven a buscar cada día nuevos conocimientos que contribuyan el desarrollo integral de los estudiantes.

PALABRAS CLAVE: Desempeño docente, ámbito, gestión educativa, estrategia, liderazgo, comunicación.

ABSTRACT

In the research it was possible to determine the actual performance of science education professionals, considering the areas of management: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication for analysis and response weakness found. The implementation of the research instruments (surveys and research records) five teachers of the Education Community Unit "San Roque" in the field of learning within the development requires preparation of the teachers, as in the learning management in implementing the teaching-learning process students show a deficit in their knowledge, which brings poverty strategies to reach students, preventing them to be prepared for new knowledge.

Note that a teaching career despite having theoretical knowledge should enjoy a gift to relate to students by providing a quality education with warmth, plus a spirit of self-training with him every day to find new knowledge that contributes to the overall development students.

KEYWORDS: Teacher performance, scope, educational management, strategy, leadership, communication.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación permitió recopilar información real sobre: el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, y las principales competencias, ya que las encuestas realizadas estaban basadas en tres interrogantes: ¿Con qué frecuencia los docentes en CC.EE aplican los conocimientos en su práctica educativa? ¿Qué importancia otorgan los docentes a los diferentes ámbitos de la gestión educativa? ¿Cuál es el nivel de conocimiento que tienen los docentes para su desempeño docente?

La presente investigación es de gran importancia para la UTPL, pues ésta investigación accedió recopilar información real sobre: el desempeño docente, y las principales competencias que poseen resultados, que a la vez servirán de insumo valioso para rediseñar la formación práctica de los estudiantes que se preparan en la titulación en Ciencias de la Educación y además, fortalecer la investigación en los egresados de esta universidad.

Para el centro educativo tiene como finalidad encontrar respuestas a las problemáticas que atraviesan las instituciones educativas del Ecuador, en relación con el desempeño profesional Docente y el desempeño profesional Directivo.

Esta investigación sirvió de mucho para los docentes investigados, ya que mediante las encuestas realizadas pueden analizar sobre su práctica pedagógica y su desempeño en relación a los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, de liderazgo y la comunicación, pueden ver realmente que ámbito les falta cumplir y de esa manera reforzar sobre el nivel de gestión docente y mejorar su práctica.

La investigadora obtuvo como resultado sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, un análisis esencial la de reconocer sobre las fortalezas y debilidades con las que se cuenta dentro del desempeño profesional para que de esta manera se permita aplicar nuevas metodologías y adoptar mejores aptitudes en la ejecución laboral de la docencia, para poder mejorar la calidad educativa.

Gracias a la colaboración de la Rectora, los docentes y los estudiantes se logran culminar exitosamente la investigación.

Una de las motivaciones que llevo a realizar esta investigación fue conocer la realidad del desempeño docente dentro del aula de clases observando las debilidades que presentan los docentes y de esta manera fortalecerlas en el ámbito laboral.

Una de las limitaciones para la investigación fue el tiempo de las horas que los docentes ofrecieron para las observaciones de las horas de clase eran por la mañana y la tarde, que motivo por el trabajo eran dificultosas.

En cuanto a los objetivos que llevaron a realizar dicha investigación fue. La construcción del marco teórico sobre el desempeño docente en los diferentes ámbitos en la que realiza su gestión gracias a las investigaciones realizadas en los libros y páginas en el internet obteniendo así la formación de conceptos.

Se determinó la frecuencia con la que el docente realiza las actividades en su desempeño docente. Gracias a las encuestas realizadas a los cinco docentes se consiguió obtener dicha información, en la cual se puede observar el número de repeticiones con las que el docente ejecuta cada actividad que realiza.

Se logró relatar la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente, en cuanto al nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad.

Con el registro de observaciones de las actividades docentes, que realice dentro de las aulas de clase, se alcanzó analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y la comunicación, con el fin reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y perfeccionar la práctica educativa en el aula.

Con todas las encuestas y las observaciones realizadas se pudo identificar un ámbito problemático de la gestión docente, la cual va servir para realizar una estrategia de mejoramiento para una buena práctica docente. La investigación realizada aborda tres grandes categorías conceptuales

En gran medida se pudo comprobar que en la actualidad existe una concientización de parte de los docentes de que existen falencias en el desempeño docente lo que se refleja en los datos resultantes de las encuesta, existe algunos aspectos puntuales que mejorar como el de la poca vinculación con la comunidad, existe también poca comunicación no hay la representación de los padres de familia, falta cooperación de parte de los padres de familia.

En base a los resultados obtenidos se desarrolló una propuesta de mejoramiento a fin de superar las falencias detectadas y reforzar las fortalezas existentes.

Refiriéndose a los temas tratados en las encuestas a los docentes, se refiere que un docente de calidad es aquel que promueve actividades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país por ello su formación debe estar dirigida al desarrollo de competencias en los ámbitos de gestión legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

En el ámbito de gestión legal, el sistema educativo ecuatoriano ha regulado muchos aspectos con la expedición de la normativa dirigida a apuntalar planes y programas educativos, es por esto importante cumplir el docente a la hora de su desempeño.

Es primordial en la práctica docente la planificación macro, meso y micro curricular, tanto en su parte estructural como operativa; estos niveles de planificación se constituyen en la base orientadora no solo del accionar institucional sino del accionar docente, quienes a su vez las construyen y las ejecutan son los docentes, es por esto que había la necesidad de estudiar la formación que tienen los docentes para operar su construcción.

La gestión de planificación tanto institucional como curricular es también una actividad indispensable para garantizar el éxito en el proceso educativo, el logro de metas establecidas, y el referente clave para la toma de decisiones y acciones para que el docente diseñe su práctica educativa, sin embargo aunque los diferentes niveles tienen relación al momento de planificar, tienen cierto grado de independencia al momento de ejecutarse, es por esto que era necesario conocer los niveles de dominio que tienen los docentes tanto en la planificación como en la operativización de los procesos.

La gestión del aprendizaje es otro de los ámbitos fundamentales dentro del desempeño del docente, la misma que se vincula verdaderamente con las prácticas pedagógicas que tienen una correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes, por ello era necesario caracterizar el desempeño docente, especialmente en su quehacer para obtener datos reales desde los actores educativos y a partir de ello proponer algunas acciones que potencien su práctica docente desde la formación.

La gestión de liderazgo y comunicación es de gran importancia que fue estudiado, ya que la responsabilidad de dirigir un grupo es fundamental al momento de trabajar en el aula, La interacción y relación social son fundamentales dentro de la práctica educativa y sobre todo

requieren de cuidado y mantenimiento para que los procesos de enseñanza aprendizaje sean adecuados y significativos.

Esta investigación realizada permitió dar a conocer información real sobre el desempeño docente, que sirvió para contar con una base real de datos sobre las principales competencias desarrolladas en cada ámbito de la gestión, la misma que ayudara a mejorar la práctica docente, y fortalecerá en las falencias presentadas en dicha investigación.

CAPITULO 1.
MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1 Definiciones de desempeño docente

El desempeño constituye uno de los factores esenciales en el proceso educativo, Montenegro (2007) señala que el desempeño profesional es considerado como la realización de un conjunto de actividades en cumplimiento de una profesión u oficio, así cada profesional se desempeña en algo, realiza una serie de acciones en cumplimiento de una función social específica. Se puede expresar que el desempeño docente, es un cúmulo de gestiones que el educador cumple para llevar a cabo su función, la misma que está ligada al proceso de formación de los niños y jóvenes a su cargo (p.18, 19).

Según el criterio de Rueda Beltrán y Díaz-Barriga Arceo (2004), que indican que la tarea del docente en el transcurso de la historia ha estado delimitada, con un sinnúmero de atributos, considerándola desde una actividad simple, una mera transmisión de conocimientos, hasta una función sumamente compleja en la que intervienen no solo conocimientos, sino también actitudes, valores y responsabilidades del docente como formador, de seres humanos íntegros que aporten positivamente a la sociedad.

De lo analizado anteriormente se puede afirmar que el desempeño profesional constituye una serie de acciones complejas mediante las cuales se realiza una labor determinada, va más allá de una simple taxonomía de rasgos característicos que son propias de toda actividad profesional, en cuanto al ámbito docente el desempeño profesional es un factor decisivo en la consecución a cabalidad de los fines previstos, como se prevé los maestros no solo deben de ser capaces de generar conocimientos de naturaleza formativo en sus alumnos, en su carrera profesional debe de contar con un amplio bagaje de competencias profesionales en pedagogía, didáctica y metodología, para estar cualificados para formar seres reflexivos, críticos, analíticos que aporten en su entorno en el desarrollo y porvenir de una sociedad.

Como la actividad que realiza el docente es desarrollada en diferentes entornos es necesario evaluar el desempeño profesional, esta valoración debe ser tomada como una estrategia que le permita al maestro perfeccionar su rendimiento laboral en la formación de las futuras generaciones, la finalidad de la evaluación no es otra que recopilar información acerca del trabajo realizado por los docentes, mediante esta valoración se pueden tomar medidas estratégicas que permitan obtener la excelencia académica y la consecución de los objetivos educativos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente

1.1.2.1 Formación inicial y capacitación del docente

La formación docente inicial es entendida como aquella etapa durante la cual se desarrolla una práctica educativa intencional, sistemática y organizada, destinada a preparar a los futuros docentes para desempeñarse en su función. Para ello, se promueve la apropiación de conocimientos teóricos e instrumentales que los habiliten para ejercer su práctica profesional, la misma es una práctica educativa multidimensional y paradigmática que involucra una serie de factores individuales y colectivos (Sánchez, 1995, p. 89).

Pilonieta (2006) menciona que “La formación inicial y de perfeccionamiento de los actuales docentes está abocada a resolver muchos problemas que, en estos momentos, la afectan gravemente en términos de ineficacia e inadecuación por los enfoques y los métodos que se utilizan. No sólo el enfoque de las viejas concepciones de licenciaturas debe ser reformulado, sino que también los procesos de perfeccionamiento docente deben ser transformados radicalmente (p.15).

En cuanto a la capacitación docente, es entendida como el perfeccionamiento y la actualización del docente, son el conjunto de acciones dirigidas a los docentes con el propósito de enriquecer su práctica profesional. La capacitación permite adecuarse en forma permanente al ejercicio de la profesión, mediante el perfeccionamiento se puede profundizar conocimientos y construir herramientas para generar innovaciones y procesos de transformación, mediante la actualización y la capacitación se da paso a la actualización que permite completar aspectos de la formación que aparecen como nuevos requerimientos. Están, en consecuencia, fuertemente orientados al mejoramiento de la educación y a la profundización de los niveles de profesionalización de los docentes. (Maureira, 2004, párrafo 1-2).

De lo expuesto anteriormente se deduce que la formación docente inicial, tiene el propósito de preparar profesionales competentes capaces de enseñar, concebir y transferir los conocimientos y valores ineludibles para la formación integral de las personas, que contribuyan con el desarrollo social y con la construcción de un mundo más justo, es decir, la formación inicial suscita la creación de la identidad del docente basada en la autonomía profesional, el trabajo en equipo, y la integridad personal, particulares que son necesarias en su preparación laboral, de la mano con la capacitación continuamente para cumplir con las nuevas exigencias en la reforma del modelo educativo ecuatoriano, que pretenden alcanzar la calidad educativa.

1.1.2.2 Motivación

La motivación se ha convertido en un factor que interviene directamente en el proceso de enseñanza aprendizaje, Núñez (2009) parte de la definición clásica de la motivación, que es considerada como un conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y persistencia de la conducta. Por tanto, el nivel de activación, la elección entre un conjunto de posibilidades de acción y el concentrar la atención y perseverar ante una tarea o actividad son los principales indicadores motivacionales (p. 43).

De igual manera el aprendizaje no es posible sin motivación, según Nérci (1968) “la motivación es factor decisivo en el proceso de aprendizaje y no podrá haber, por parte del profesor, la dirección de aprendizaje si el alumno no está motivado”, en el ámbito educativo la motivación está dada por la predisposición que se genera en el alumno por parte del maestro para que aprenda, y se esfuerce por aprender, esta es una relación bidireccional entre el maestro y el alumno (p. 183).

Se logra afirmar que la motivación tiene un carácter personal, cada individuo se motiva por diversas razones y de diferentes maneras, algunos individuos trabajan para satisfacer sus necesidades primordiales, mientras que otros trabajan para satisfacer su ego. El trabajo facilita una forma de compensar muchas necesidades y dar un sentido de importancia a la vida propia y frente a los demás, es decir, que la motivación laboral es la cantidad de esfuerzos que una persona invierte para alcanzar una meta o realizar una tarea, esta situación se da en todos los ámbitos laborales, en cuanto a lo educativo los docentes mediante el estímulo a través de recursos o técnicas logran alcanzar los objetivos previstos, mientras que un estudiante motivado está estimulado para lograr los objetivos de aprendizaje, lo que el maestro quiere lograr a través de la motivación es que el estudiante aprende, y que esta tarea le resulte satisfactoria.

1.1.2.3 Relación profesor estudiante

En todos los ámbitos del quehacer cotidiano va a existir una relación que involucre a los actores de la misma, para García Moreno (2010), “se entiende la relación profesor-alumno como interacción; es decir, la acción de la influencia y la reciprocidad que se establece entre dos o más sujetos en un entorno definido. Esta relación maestro-alumno desempeña un papel muy importante en el desarrollo de las competencias académicas, sociales y emocionales de los niños y niñas durante la educación infantil y primaria” (Moreno-García, 2008; Pianta, 1999).

De forma similar Bertoglia (2005) establece que es una de las interacciones más importantes y significativas que se da al interior de todo centro educativo es la relación profesor-alumno proceso que se ve influenciado por una multiplicidad de factores, porque en ella se centra el proceso de enseñanza-aprendizaje, la relación profesor-alumno juega un rol preponderante en el logro de los objetivos educacionales, hay que considerar que en la interacción la conducta de ambos participantes se ve influenciada bidireccionalmente, si se establece una relación positiva entre ambas partes, se puede lograr los aprendizajes deseados (p. 59).

En el proceso de enseñanza- aprendizaje incurren una serie de factores para el éxito o fracaso del mismo, en este proceso participan dos elementos importantes como son el maestro y el alumno, que en conformidad con el transcurso del tiempo establecen una relación positiva o negativa, el maestro con su actitud y con su trato tomaría el rol de ser un guía que oriente a sus alumnos y cree un ambiente idóneo para que se propicie una relación sana basada en el respeto mutuo, esta interacción tendría una repercusión directa en la consecución de los objetivos previstos, y en el logro de los aprendizajes.

1.1.2.4 Relación familia escuela

Uno de los principales agentes de formación por años ha sido la familia que en el transcurso del tiempo ha sufrido una serie de transformaciones que han afectado su organización y sus funciones, de forma similar la escuela se convirtió en un segundo factor de formación y educación, por tal motivo, ni la escuela ni la familia, pueden desempeñar dicha función de manera aislada y diferenciada la una de la otra, la escuela por sí sola no puede satisfacer las necesidades de formación de los habitantes, sino que la organización del sistema educativo, debe contar con la colaboración de los padres y las madres, como agentes primordiales en la educación que son, de los alumnos/as, que ellos deben formar (Ortiz, 2011, p. 79).

Las familias pueden llegar a contribuir positivamente en el éxito escolar, considerando que estos son los dos sistemas fundamentales de los que los infantes forman parte, permitiendo la formación de su identidad; son las plataformas de lanzamiento para la vida adulta a la que irá accediendo conforme a su propio proceso de separación e individuación. Para ello, ambos sistemas deben poder encaminar su acción en la misma dirección, buscando objetivos comunes en el proceso educativo (Jiménez, 2008, p 17), un aspecto que hay que considerar los roles de la familia tradicional han cambiado con el transcurso de los años y la educación se ha delegado a las instituciones educativas o terceras personas, dejando de lado la responsabilidad ineludible que tienen los padres sobre la crianza de sus hijos, este desapoderamiento ha ocasionado una serie de trastornos educativos que han repercutido en el rendimiento académico (Jensen, Joseng, Lera, 2004, p.6), este fenómeno

en nuestro país se ve frecuentemente por la migración, y una de las implicaciones más serias ha sido la deserción escolar y el bajo rendimiento académico efectos nocivos en la formación de los jóvenes.

El proceso educativo es responsabilidad de padres y educadores, siendo la finalidad del mismo la formación integral de las nuevas generaciones, esta acción debe ser conjunta, el maestro tiene el compromiso de involucrar a los padres y de dotarlos de todos los recursos necesarios para que se sientan acoplados al centro educativo y por consiguiente se vuelva responsables del proceso instructivo de sus hijos, el propósito de implicar a los padres en la tarea del aprendizaje es simple, lo que se desea es garantizar de manera efectiva la ardua tarea del aprendizaje, y lograr un pleno desarrollo de las capacidades del alumno.

1.1.2.5 Organización institucional

Como todo centro de enseñanza es en sí una organización tienen un nivel de desarrollo determinado, en consecuencia de su historia, inquietudes y compromisos, no comparable con el de otras realidades de acuerdo a su proyecto pedagógico y a su compromiso socio-cultural que ha adquirido con la sociedad, esta estructura se ve regida por los estándares educativos, por el modelo de enseñanza, distribuciones organizativas o modelos de formación del profesorado (Gairin, 1999. p.9).

Para Gutiérrez (2004) la institución educativa adquiere el rango de institución por parte del Estado, asumiendo el rol de difusora del conocimiento socialmente aceptado, en el ámbito académico, poseen una estructura, un funcionamiento, utilizan recursos de diversa índole y tienen un efecto en su entorno. Por lo tanto pueden ser interpretadas bajo los preceptos teóricos de la administración. Más cuando los recursos disponibles para realizar su labor son escasos y deben maximizarse, las instituciones educativas han traído grandes beneficios que al desarrollo de las sociedades, para ello es necesario asumir la educación y sus instituciones como una organización social que propende a ofrecer satisfacción a la sociedad y a los integrantes a la que pertenece (p, 7).

Los centros educativos son considerados organizaciones institucionales sociales que cumplen con unas características propias de su naturaleza en el plano educativo y formativo, estas trabajan en cumplimiento de fines o metas claramente determinados por la sociedad que le encomienda la educación y la formación de los niños, jóvenes y adultos, los centros educativos son entidades complejas debido a su estructura se clasifican en organizaciones formales que a su cargo cuentan con subsistemas en los cuales se encuentran el personal administrativo, la planta docente, el alumnado y los padres de

familia, que en conjunto forman una estructura sistemática de interacción permanente, en el ámbito legislativo sus funciones están establecidas y reguladas por el Ministerio de educación, quién es el encargado de normar y supervisar su trabajo permanentemente.

1.1.2.6 Políticas educativas

Rivas (2004) describe la política educativa como el conjunto de variables y dimensiones complejas y diversas que actúan en diversos niveles, va más allá de un simple análisis funcional, en el ámbito administrativo y estructural del centro educativo, desde este planteamiento las políticas van encaminadas a dar las disposiciones, reglamentos y resoluciones que conforman la doctrina pedagógica de una nación donde trabajan fijando, los objetivos de ésta y los procedimientos necesarios para alcanzarlos (p, 37).

En nuestro país las políticas educativas están incluidas en el Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015, cuyo objetivo es alcanzar la calidad educativa en los centros de enseñanza del país, estas políticas se han aplicado a mediano y largo plazo, se instituyeron bajo los siguientes criterios: Acceso limitado a la educación y falta de equidad, baja calidad de la educación, poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, ausencia de estrategias de financiamiento y deficiente calidad del gasto, infraestructura y equipamiento insuficientes, inadecuada y sin identidad cultural, existe un total de ocho políticas educativas que trabajan en los siguientes ámbitos: Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad, universalización de la Educación General Básica de primero a décimo año, Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente, Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa, Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas, entre otras. (Plan Decenal de Educación del Ecuador).

El sistema educativo Ecuatoriano ha sufrido una serie de transformaciones esenciales para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, con esto se pretende lograr la calidad educativa, por ello, se implementaron una serie de políticas que incluyeron la evaluación del desempeño docente en los planteles del país, con el fin de incluir estrategias de capacitación docente permanente para garantizar que el personal docente cuente con las competencias necesarias para avalar el pleno desarrollo que tienen los alumnos de desarrollarse íntegramente, además de hacer una inversión en la infraestructura de cada plantel del país, con esto se pretende mermar la brecha entre la deserción escolar y el analfabetismo.

1.1.3 Características del desempeño docente.

El desempeño docente se caracteriza por ofrecer a los estudiantes la oportunidad equitativamente de aprender con la finalidad de contribuir de manera óptima en la sociedad. El docente cuyo desempeño se puede catalogar como eficiente es aquel que está comprometido con sus estudiantes e involucrado directamente en su aprendizaje, para ello debe poseer no solo el conocimiento y dominio de la materia la cual enseña sino también el dominio de poder realizar la transferencia del conocimiento a sus alumnos de manera adecuada, también es el responsable de monitorear el proceso de aprendizaje obteniendo como resultado la continuidad de un proceso de enseñanza o el cambio por un nuevo modelo.

De acuerdo al MEC (2012) establece que los estándares de desempeño profesional docente permite establecer características y prácticas de un docente de calidad quien no solamente domina el área de su actividad sino que además evidencia ciertas características que fortalecen su actividad. Se establecen cuatro competencias necesarias para una persona que se dedique a la docencia, Conocimiento de la materia que imparte, Competencias pedagógicas, Habilidades instrumentales y conocimiento de nuevos lenguajes tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lenguajes audiovisual e hipertextual.

Materan (1999) determina que la supervisión educativa, como parte fundamental del proceso educativo, suministra orientaciones precisas de orden pedagógico, metodológico, técnico, administrativo y legal, al personal en servicio. Así mismo, deberá propiciar el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y estimular la supervisión profesional de los docentes, mediante su participación en el proceso educativo, tanto en lo administrativo como en lo académico, el cual se realiza a través de un proceso continuo, utilizando adecuadamente los recursos materiales y humanos, con la finalidad de alcanzar las metas concretas (p. 5).

Para poder catalogar al desempeño docente primero se debe evaluar al educador y su compromiso con la educación del grupo de estudiantes al cual ha sido asignado, un docente puede desempeñar un buen papel cuando se involucra y se responsabiliza con el aprendizaje de sus estudiantes, no todos lo hacen de igual manera ni con el mismo compromiso y es ahí donde mediante los estándares se puede determinar en qué grado o cuales son las falencias de un docente. Otro de los factores que determinan el desempeño es el grupo o los grupos de estudiantes, el docente como líder de grupo y quien los dirige

debe tratar de alcanzar un equilibrio en su grupo a través de las diferentes estrategias, un grupo equilibrado aprovechará de mejor manera el conocimiento que se le imparte.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

Aguerrondo (2012) define que los sistemas escolares están organizados sobre la base de una tecnología central de la enseñanza que hasta el momento es personal intensiva, y por tanto los profesores tienen un lugar preferencial en este arreglo ya que, junto con los alumnos y el conocimiento son uno de los tres vértices del corazón de la propuesta educativa. Por otro lado Avalos (1999), define que en el marco del cambio de los sistemas educativos una condición fundamental es que los docentes puedan cambiar, por dos razones principales, la primera enfocada a que los estudiantes desarrollen una nueva forma de aprendizaje y la segunda debido a que si los docentes no apoyan las diferentes reformas del sistema educativa este fracasará (p 97).

En el constante cambio social y cultural, la educación tiene que ir evolucionando de forma que pueda brindar y cumplir con las exigencias que se le presenten, es por esta razón que el principal protagonista del modelo educativo es el educador y por ello es quien debe adaptarse a los cambios, los modelos educativos solamente serán un éxito en el momento en que los docentes lo apliquen responsablemente y en tal virtud están desempeñando su función de una manera adecuada. Es de vital importancia además que las instituciones educativas soliciten a sus docentes cumplan una serie de requisitos para estar acordes a las exigencias de la educación actual.

EL docente debe integrar más la teoría a la práctica, no ser simples reproductores de conocimientos, dedicar más tiempo a la investigación y sistematización, prepararse académicamente según su función y área de desempeño, educar para la democracia y formación crítico reflexiva, utilizar adecuadamente los adelantos tecnológicos y estar en capacidad de competir de manera efectiva con otros docentes a escala mundial. Para que esto suceda deben contar con todos los recursos necesarios, apoyo general por parte de las universidades, oportunidades de desarrollo personal y profesional, sobre todo con la confianza de la sociedad con relación al trabajo profesional que realizan. La calidad cuesta y está en manos de las autoridades educativas contar con un equipo docente efectivo y apto para desarrollar una función docente óptima, que lleve a los alumnos a ser verdaderos constructores de conocimientos y promotores de los cambios que requiere toda sociedad que está en busca de un desarrollo sostenible.

1.1.4.1. Desarrollo profesional

Vezub (2007) en la última década varios países de América Latina reformaron el currículum de la formación inicial de maestros, tanto en sus contenidos como en su estructura y fundamentos y comenzaron un proceso de reconversión y acreditación de las instituciones a cargo. Sin embargo subsisten serios problemas tanto en el funcionamiento de las instituciones como en el perfil de sus cuerpos docentes y en la organización, planificación y conducción del subsistema formador (p1).

Labaree (2000) ha argumentado que la naturaleza del trabajo docente encierra una serie de rasgos que a simple vista lo hacen parecer como una profesión fácil, a pesar de ser sumamente difícil. El abandono y la crítica a los paradigmas racionalistas y técnicos que intentaron regular y homogeneizar la enseñanza durante varias décadas, produjeron una nueva conciencia acerca de la complejidad del trabajo docente.

Actualmente en el Ecuador se han enfocado los esfuerzos en lograr que los docentes puedan acceder a programas de estudios no solo dentro del país sino que en el exterior de forma que cada institución educativa especialmente pública cuente con docentes preparados y calificados quienes serán los encargados de lograr que el programa cumpla los objetivos planteados, adicionalmente a través del MEC se realizan periódicamente cursos de capacitación a los cuáles los docentes pueden acceder y continuar su preparación y actualización de conocimientos el cual es el medio principal hacia una educación de calidad.

El desarrollo profesional manifiesta el compromiso de tiempo y esfuerzo que realiza el profesional de la información para asegurarse de aumentar el nivel de la excelencia en el desempeño de sus funciones a través de su carrera en el campo de las ciencias y tecnologías de la información. El ambiente dinámico y cambiante de la biblioteca, de los centros de información, o de su práctica profesional de consultoría, demanda que los profesionales en este campo mantengan y continúen desarrollando sus conocimientos y competencias para poder ejercer, anticipar y satisfacer las necesidades de los usuarios en la comunidad en la cual se encuentren, maestro que la sociedad de hoy día busca debe ser realmente un profesional comprometido capaz de generar cambios en cuanto a los procesos de capacitación e investigación en las escuelas de su país, estado y nación.

1.1.4.2. Relación familia, escuela y comunidad.

Garreta y Llevot (2007) las relaciones entre la escuela y la comunidad son contempladas actualmente como un factor de gran importancia en la educación del alumnado. La educación inicia en la familia y se prolonga en la escuela, y una buena educación exige el conocimiento del medio en el que viven los alumnos, así como la representación de éste en la vida escolar. Estos principios, inspiradores de numerosas intervenciones, tienen como una de sus concreciones más importantes favorecer la participación de los padres en la vida escolar. Y no sólo ésta por sí misma, sino por lo que representa de que la familia sienta como propia la escuela evitando lo que X. Bonal ha llamado “la alteridad familiar respecto a la escuela”, uno de los elementos que considera claves, junto con la “referencialidad de la inserción socio laboral familiar”, para comprender el paso del alumnado por esta institución (p10, 11).

Rodríguez (2010) la educación inicial puede ser considerada como el nivel educativo que requiere de la mayor integración entre la familia-comunidad y la escuela a fin de lograr el desarrollo integral de los niños y niñas a través del proceso de enseñanza y aprendizaje, para que sean personas estables y equilibradas, que se vinculen a la sociedad en una forma creativa (p 1).

Familia, escuela y comunidad constituyen una tríada necesaria cuya asociación puede ser definida sobre la base del acuerdo común acerca de los roles que deben desempeñar para alcanzar los objetivos propuestos o las metas comunes. La educación y la orientación a la familia son necesarias entenderlas como un proceso de comunicación impregnado de interrogantes, motivaciones expectativas; al mismo tiempo requiere comprometer a los sujetos implicados en dicho proceso, convirtiéndolos en nuestros principales aliados. Tradicionalmente a la escuela se le ha otorgado la función de transmitir a los niños y adolescentes el sistema de conocimientos acumulados por la sociedad, las habilidades necesarias para continuar su aprendizaje de manera independiente y desenvolverse en la vida social, así como, para desarrollar en ellos elevados valores sociales, orientados a la vida cotidiana y a la realidad histórico social concreta que les ha correspondido vivir.

Muchas familias actualmente se encuentran desinformadas y no participan en el proceso educativo de sus hijos. Desconocen las redes de apoyo y los servicios que están disponibles en su comunidad. Para el Ministerio de Educación, la participación de la familia es una de sus líneas de trabajo fundamental porque la educación de sus hijos e hijas, no es sólo un asunto de profesionales de la educación o de la salud, sino una misión común de la escuela

y del hogar. Es tan esencial mantener una buena relación entre la familia, escuela y la comunidad, para lograr un buen desarrollo educativo en los alumnos y las alumnas.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente

Se debe integrar en los procesos de enseñanza-aprendizaje, lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual. Es escaso entrenar alumnos sólo en estrategias cognitivas y en la adquisición de destrezas procedimentales. Hay que pasar de la manera acumulación de información, habilidades y competencias, a una concepción que incluya el desarrollo de la sensibilidad y los efectos la motivación, los valores, las conductas y los modos de ser y haber.

Gramajo, C. (2000) libertad, participación, disciplina y esfuerzo como los cuatro grandes ejes en los que se debe estructurar la práctica educativa que integre lo cognitivo, lo afectivo y la acción. Educando en el respeto a la diversidad de opciones, abierta a todo nuevo camino y el dialogo con todos. Respetando y permitiendo que el otro sea de acuerdo con sus propias opciones. Educando para vivir en una actitud que supone sensibilidad ecológica y educación ambiental (p 10).

Schón (1983) establece que los profesionales se han venido basando durante demasiado tiempo en un modelo de racionalidad técnica. Este modelo indica que la práctica profesional deriva de la aplicación de los principios de las ciencias académicas cuando, de hecho, la práctica de los profesionales es un conocimiento de distinto tipo, al cual lo ha denominado conocimiento en acción.

La fundamentación teórica de la práctica docente permite sistematizar las diferentes experiencias del docente las cuales aportarán a su crecimiento y evolución como profesional. Muchas de las instituciones educativas mantienen su política de almacenar experiencias pero no se las aplica de una manera correcta por lo tanto no se puede establecer causa exactas de por qué un programa o modelo educativo haya fracasado o no alcanza el fin que la institución se ha propuesto, además esto pone de manifiesto la diferenciación entre las autoridades y sus docentes y una falta de liderazgo institucional que permita que la institución pueda alcanzar la excelencia.

1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa

Se define a la gestión educativa como el conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo a cierto plazo; es la acción principal de la administración y es un eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar, Mintzberg y Stoner (1995) asumen el término gestión como la disposición y la organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados. Se podría generalizar a la gestión como el arte de anticipar participativamente el cambio, con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro deseado de una organización; es una forma de alinear esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado (p. 56).

Rendón (2009) por su parte en el estudio realizado por el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIFE), señala que la gestión educativa es un conjunto de procesos teórico- prácticos integrados y relacionados, tanto horizontal como verticalmente, dentro del sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la educación. Así se entiende como gestión educativa, las acciones desplegadas por los gestores que dirigen amplios espacios organizacionales de un todo que integra conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración de procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas, a la exploración y explotación de todas las posibilidades, y a la innovación permanente como proceso sistemático (p.41).

Los conceptos sobre gestión y gestión educativa son variados pero cada uno de ellos se enfoca en la sistematización de procesos enfocados a lograr un objetivo común, además cada objetivo alcanzado permitirá adaptar en nuestro caso a los planteles educativos a los cambios sociales, culturales, tecnológicos y de educación que las sociedades demandan de cada uno de ellos. Es en este aspecto que se hace necesaria la intervención de todos los actores y elementos que conforman cada institución y de esta manera comprometer los esfuerzos a fin de lograr cada objetivo o meta en beneficio de sus estudiantes.

El futuro de las organizaciones se basa fundamentalmente en la gestión, actualmente las instituciones educativas se las ha considerado como una empresa la cual cumple con el ciclo de vida empresarial eso si dentro de la temática de su función; es por ello que todas las instituciones educativas deben conocer cómo se produce el ciclo de vida de las organizaciones el cual como primer aspecto considera el inicio de la institución como un ente en sí y dispuesto a brindar el servicio de una manera eficiente y con objetivos

específicos y generales, como segundo punto, con la institución ya en marcha eliminar los vacíos organizaciones y de gestión que se presenten, para finalmente buscar el mejoramiento de los procesos administrativos a los procesos de enseñanza aprendizaje.

1.2.2. Características de la gestión.

Rendón (2009) implanta como características principales de la gestión educativa basándose en las multidisciplinarias tareas que esta desarrolla como una organización y en el talento humano elemento clave en su desarrollo. De esta forma establece que las características principales de la institución es la centralidad en lo didáctico, es decir partir de la idea de que las escuelas son la unidad clave de organización de los procedimientos educativos y que el trabajo medular, de las escuelas y del sistema mismo, consiste en la generación de aprendizajes para todos los alumnos. Otra de las características citas del autor es la Reconfiguración, basada en nuevas competencias y profesionalización. Supone la necesidad de que los diversos actores educativos posean los elementos indispensables para la comprensión de los nuevos procesos, oportunidades y soluciones a la diversidad de situaciones.

Las características en torno al elemento humano que conforma cada institución se basa en el trabajo en equipo que le proporcione a la institución escolar una visión compartida acerca de hacia dónde se quiere ir y de cuáles son las concepciones y los principios educativos que se quieren promover. También tiene que ver con los procesos que faciliten la comprensión, planificación, acción y reflexión conjunta; Apertura al aprendizaje y a la innovación basada en la capacidad de los actores de encontrar e implementar nuevas ideas para el logro de sus objetivos educacionales; así como para romper inercias y barreras, favoreciendo la definición de mates y priorizando la transformación integral. Las organizaciones abiertas al aprendizaje son capaces de encarar y resolver sistemáticamente situaciones adversas, generar nuevas aproximaciones, aprender de la propia experiencia y de la de otros, y originar conocimientos y trasladarlo a sus prácticas (p.44- 45).

Se pueden citar diferentes definiciones en torno a lo que la gestión en si debe cumplir para poder ser efectiva en cualquier proceso, en la presente investigación se ha considerado una definición que permita a la institución educativa cumplir de manera efectiva con lo que se pretende; primeramente la gestión educativa debe enfocarse en la simplificación de los procedimientos administrativos así como los trámites burocráticos, la flexibilidad caracterizada por la capacidad de adecuarse a las diversas situaciones que se presenten, debe ser innovadora de forma que se puedan ir mejorando las técnicas de enseñanza y de

esa forma satisfacer las necesidades de la sociedad, meritocracia con el fin de que el talento humano sea el principal elemento de la institución, la productividad es decir que los alumnos sean el resultado de los procesos y que cumplan con los objetivos planteados en la institución.

1.2.3. Tipos de gestión.

En la gestión educativa existen muchos modelos o tipos conceptuales al cual se le asocia una categorización. Si el problema de la gestión es complejo en las organizaciones educativas convencionales, aún más en aquellas que ofrecen modalidades como la educación a distancia, debido a la necesidad de tomar en consideración diferentes tipos de gestión: académica, administrativa y tecnológica, para avanzar en el aseguramiento de la calidad. Para P. Rosas (2006), la gestión de ambientes virtuales de aprendizaje conlleva cinco dimensiones: la social, la político-institucional, la administrativa y la técnico-pedagógica.

En la dimensión social, la educación toma lugar en un contexto histórico y social determinado que le imprime las características esenciales de su función, y de ahí, las formas y los medios como se educa. Por otra parte la dimensión político-institucional en la cual las directrices, acciones y recursos de la organización se centrarán en ciertos objetivos que desde luego llevan implícitos las ideologías y los intereses del grupo que sustenta el poder. La dimensión administrativa en la cual se encuentran los gestores quienes sortean todos los escollos propios de la gestión de los diversos programas y de la institución educativa. Finalmente la dimensión técnico-pedagógica que es el expertise la cual gestiona y aporta al cambio de los procesos de enseñanza - aprendizaje (p 28-33).

El estado Mexicano a través de su Ministerio de Educación ha optado por un tipo de gestión educativa el cual desde el 2001 busca la transformación de la gestión de las escuelas, promoviendo la construcción de un modelo de autogestión basado en una capacidad de toma de decisiones fortalecida, un liderazgo compartido, trabajo en equipo, participación social responsable prácticas docentes más flexibles que atiendan a la diversidad de los alumnos; una gestión basada, también, en la evaluación para la mejora continua y la planeación participativa, impulsando la innovación educativa. Entre los principales tipos de gestión de este modelo se definen el liderazgo directivo, trabajo en equipo y cooperativo, prácticas docentes flexibles, planeación participativa, evaluación para la mejora continua, participación social responsable y la libertad en la toma de decisiones.

Los tipos o modelos de gestión educativa varían de acuerdo a las necesidades sociales y que el estado pretende cumplir, es por ello que se hace necesario elegir la que mejor se acople a los requerimientos educativos y que su enfoque permita la flexibilidad. Actualmente en nuestro país también se ha implementado el nuevo modelo de gestión educativa mediante el cual el Ministerio de Educación y Cultura persigue la desconcentración de la Autoridad Educativa Nacional, a su vez, una nueva práctica de realización del servicio público (mejor distribución de personal capacitado e idóneo); así como la racionalización recursos, distribución de competencias y responsabilidades.

Además, el MEC busca que las instituciones educativas se conviertan en entes que formalicen el modelo de enseñanza – aprendizaje, creando para ello un marco legal en el cual se confía exclusivamente en el talento humano de la institución, es por ello que se han realizado procesos de selección y capacitación de docentes en varios ámbitos; esta nueva generación de docentes será la encargada de guiar a los estudiantes en la búsqueda de la excelencia académica y el logro de objetivos institucionales y globales los cuales permitirán mejorar el sistema educativo nacional.

1.2.4. Ámbito de gestión docente.

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.

La constitución del Ecuador en su artículo 347, establece que el estado es el encargado de fortalecer al sistema educativo nacional en busca de mejorar permanentemente la educación en contenidos, infraestructura y tecnología, debe garantizar que los centros educativos sean espacios democráticos de ejercicio de derechos y convivencia pacífica. Ser el velador de que se elimine la violencia de los establecimientos y que garantice a los estudiantes la seguridad y confianza en el sistema de educación pública.

Basándose en el aspecto de la constitución se instaura en nuestro país la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) la cual garantiza a los estudiantes el derecho a la educación de calidad y excelencia, basados en los principios del Buen Vivir. Esta ley establece las obligaciones tanto de las entidades educativas, los docentes, padres de familia y los estudiantes con el fin de involucrar a todos los actores del sistema educativo, además el modelo de gestión que permitirá lograr los objetivos que el ministerio se ha propuesto a corto y largo plazo.

Uno de los aspectos fundamentales dentro del nuevo marco legal educativo es la prohibición de paralizaciones en los centros educativos de forma que la educación no se vea sometida a

agregaciones que no busquen el beneficio del estudiante, también se promueve una educación gratuita de acceso a todas las personas sin discriminación de razas y que ofrece las mismas oportunidades a los estudiantes. Además también se extiende su legislación a instituciones educativas particulares y fisco misionales de forma que se cumpla con los derechos de los estudiantes. El estado ecuatoriano además será el encargado de garantizar los recursos económicos hacia las instituciones educativas y además de que estos fondos no puedan ser disminuidos ni utilizados en otras actividades que no sean la educación de los ecuatorianos.

En el ámbito educativo interés de la investigación la LOEI, elimina la educación que tradicionalmente se dictaba y en la cual el estudiante cumplida cierta edad decidía la especialidad, es decir que se formaba estudiantes con conocimientos solamente en áreas específicas, lo que en el futuro limitaba sus oportunidades de poder optar por carreras universitarias a las cuales no se enfocaba su estudio. Es por ello que se implementa el Bachillerato General Unificado en las cuales todos los estudiantes cursan un grupo de asignaturas centrales que les permitan obtener los conocimientos de las diversas áreas, además también los estudiantes pueden optar por el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico. De esta manera se pretende que el estudiante se forme equitativamente y forme parte del recurso humano del país.

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.

Leticia, y Artilles Visval S. (2005) plantean que la gestión del aprendizaje es el sistema que organiza los flujos de información, externos e internos, propician la generación, apropiación, intercambio y uso de conocimientos necesarios para el incremento de la eficiencia y calidad en los procesos fundamentales de las organizaciones; por otro lado Estrada y Febles (2002), consideran que es un proceso donde se añade valor a los conocimientos existentes y se generan nuevos conocimientos científicos, un nuevo mercado y nuevos servicios.

Se podría establecer que la gestión del aprendizaje refleja el trabajo de los educadores, quienes son los responsables de la formación del ser humano bajo la óptica de la educación crítica reflexiva de forma que el individuo pueda insertarse eficientemente en la sociedad. El aprendizaje es el medio que permite el desarrollo del conocimiento, además mantiene una estrecha relación con la formación cognitiva, afectiva, motriz lo que permite poder observar los diferentes eventos con una óptica muy global y enmarcarlos dentro de la complejidad existente en cada evento.

No se puede establecer si la gestión del aprendizaje es un sistema o un proceso, pero está encaminada a mejorar continuamente la enseñanza, adaptarla dentro de los requerimientos sociales desarrollando herramientas que permitan a los docentes y a los alumnos desarrollar las competencias necesarias para mejorar su rendimiento. Actualmente se han desarrollado herramientas informáticas las cuales entre sus principales funciones son gestionar a los usuarios, recursos y contenidos; así como también materiales y actividades para la formación o enseñanza de un tema determinado; finalmente, estos sistemas permiten administrar el acceso, controlar y hacer seguimiento del proceso de aprendizaje, realizar evaluaciones, generar informes de avances, y gestionar servicios de comunicación como foros de discusión y video conferencias.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.

Manes (1999) presenta una definición de planeación estratégica dentro del campo educativo, expresando que es un proceso que evalúa las oportunidades y amenazas externas; las fortalezas y las debilidades internas, articulando una visión, misión, metas y objetivos institucionales acordes con las expectativas educativas de la comunidad educativa, de esta forma se pueden desarrollar estrategias y tácticas que, en el marco de un plan, se orienten a satisfacer las necesidades de los individuos y de las organizaciones (p. 20).

Partiendo de esta consideración, se puede evidenciar la importancia de la planificación estratégica en el trabajo de las escuelas y de los docentes como un instrumento para afianzar y difundir la misión y visión de las instituciones educativas. Orellana (2010), establece que la planificación, diseño y evaluación en el campo educativo, constituye un elemento de trascendental importancia para el desarrollo integral de la educación, tanto en el plano estructural formal como en el procesal práctico, que por una parte fortalece el desempeño y gestión institucional y por otra mejora la práctica docente y el perfil académico en concordancia con las necesidades sociales y condiciones del medio con la visión y misión de la institución educativa (p.6).

En si la gestión del aprendizaje es la mejor forma de poder trasladar el aprendizaje desde un lugar a otro donde sea necesaria su utilización, esto implica desarrollar las competencias necesarias a fin de que las instituciones educativas puedan compartirlo y a su vez traspararlo entre sus docentes, sus estudiantes y luego éstos a los demás miembros de la sociedad de forma que se ha logrado que el conocimiento sea global es decir se ha exteriorizado de la institución.

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

En toda institución educativa la comunicación se convierte en el motor principal para su buen desempeño. Las nuevas demandas sociales y educativas han modificado en gran medida los procesos de comunicación por lo tanto y en respuesta a estas demandas se hace necesario un liderazgo transformador. Las instituciones educativas que se han sometido a diversos cambios de forma acelerada se arriesgan al éxito o al fracaso pero ella dependerá de la calidad de la dirección y del liderazgo. Transitar de un liderazgo burocrático a otro pedagógico, distribuido y estratégico, es un proceso complejo, pero urgente. Una de las claves importantes junto con otras es la formación centrada en el desarrollo de las competencias profesionales necesarias para ejercer un buen liderazgo pedagógico.

Conway (1988), exhorta a que los directivos ejerzan su liderazgo, entendido como la conducta visible que genera en los docentes y demás sujetos el deseo de seguirlo y emularlo, para juntos mejorar continuamente la calidad y la excelencia del servicio educativo, en función del proyecto educativo y la visión de la escuela, basados en la integridad, fidelidad a la misión, principios y valores que comparten (p 3).

Un líder debe propender a que su equipo desarrolle un espíritu de compañerismo el cual les permita poder interactuar de una manera equilibrada enmarcados en el objetivo de cumplir con la tarea asignada, para lograrlo el líder debe asignar a cada miembro una tarea haciendo el mejor uso de su talento a fin de integrar sus habilidades fortaleciendo sus destrezas y disminuyendo las debilidades de esa forma obtener un grupo equilibrado en todos sus ámbitos.

La comunicación además se convierte en el factor fundamental dentro del grupo, el líder encargado debe ser una persona capaz dialogar continuamente con su grupo de trabajo de esta manera corroborar los datos y avances de los diferentes procesos que se llevan a cabo, además cada miembro del grupo debe también ser comunicativo con su líder y expresar sus criterios en torno a la tarea que desarrolla de esta forma se puede considerar las diferentes alternativas en beneficio del grupo.

Al hablar de liderazgo y comunicación dentro del ámbito educativo es necesario resaltar que los docentes son los líderes quienes guían a los estudiantes hacia la excelencia educativa, por ende la comunicación con este grupo se convierte en un factor fundamental ya que al conocer al grupo con el que se trabaja permite crear un ambiente de clases equilibrado en el cual a todos los estudiantes se les pueda inculcar el conocimiento de una forma eficiente.

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

1.3.1. Definiciones de estrategias

Existen muchas definiciones de estrategia nombradas a partir del campo al cual se la utiliza es así que para la investigación se establecerán algunos de los conceptos establecidos como por ejemplo Mitzbergh, Queen y Voyer (1997) afirman que una estrategia es un patrón o plan que integra las principales metas y políticas de una organización, y a la vez establece la secuencia coherente de las acciones a realizar. Por otro lado Jhonson y Scoles (2001) aseguran que la estrategia es la dirección y el alcance de una organización a largo plazo y permite conseguir ventajas para la organización a través de su configuración de recursos en un entorno cambiante (p 21).

En el ámbito educativo algunos como Diaz-Barriga y Hernández (2002), definen a la estrategia como el procedimiento que se emplea en forma consciente, controlada e intencional como instrumentos flexibles para aprender significativamente a dar solución a los problemas. Es decir que la estrategia es considerada como un conjunto de procesos que permiten al docente y al estudiante desarrollar un tema en general de forma adecuada con la finalidad de alcanzar en este caso el conocimiento.

En la actividad educativa se deben emplear recursos para lograr el objetivo del maestro, estos recursos didácticos que producen aprendizajes significativos y activos en los estudiantes no se pueden lograr sin el uso de las estrategias cognitivas y meta cognitivas, que favorecen el rendimiento individual y colectivo de los estudiantes, el empleo de estas técnicas dentro del salón de clase es responsabilidad del docente, debido a que debe de considerar una serie de factores para emplearlas adecuadamente.

1.3.2. Tipos de estrategias.

1.3.2.1. En la gestión legal.

Dentro del ámbito legal la estrategia que se decida implementar debe estar acorde a las necesidades de la institución educativa, para ello se debe tomar en cuenta el entorno legal laboral que envuelve la aplicación de las políticas, prácticas y programas, los cuales a su vez se encuentran en constante adaptación y afectan directamente al conjunto de personas que se encuentran en la institución. No se debe confundir cumplir la ley y determinar que ese cumplimiento sea estrictamente la estrategia de educación sino más bien que el marco

legal al cual se encuentra inmersa la institución sea la herramienta para dirigirse y la estrategia el medio por el cual llegar a ese fin.

Antes de emplear cualquier estrategia es necesario solicitar un buen asesoramiento legal para coordinar toda la legislación que cumplir, especialmente ante cambios que se hubiesen dado y por desconocimiento no se los haya tomado en cuenta. El respeto por la legislación, por adaptar rápidamente las nuevas normativas, por facilitar la conciliación institución/familia, es una parte importante y da imagen de la seriedad de la unidad educativa. Es necesario complementar nuestro criterio con la acción de los especialistas que implementen las herramientas legales sobre todos los docentes.

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

Graffe (2002) destaca que la gerencia de la institución educativa es el proceso a través del cual se orienta y conduce la labor docente y administrativa de la escuela y sus relaciones con el entorno, con miras a conseguir los objetivos institucionales mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa a fin de ofrecer un servicio de calidad, y coordinar las distintas tareas y funciones de los miembros hacia la consecución de sus proyectos comunes (p .10).

Haciendo referencia a la gestión institucional es importante realizar previamente la diferenciación entre lo que es gestión educativa y gestión institucional, la primera hace referencia a las normativas y regulaciones que provienen de las autoridades políticas y administrativas quienes influyen directamente en el desarrollo de las instituciones educativas; por otro lado la gestión institucional según Ruíz (2010), impulsa la conducción de la institución hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas. En este punto, en estrecha relación con la actividad de conducción, el concepto de planificación cobra importancia debido a que permite el desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión, ya sean educativas o escolares (p. 1).

CONEA (2011) ha definido a la planificación curricular como el resultado de la planificación de cursos, actividades, prácticas internas y externas y otros elementos que permitan que al término de la carrera el estudiante logre el perfil de egreso y los resultados o logros del aprendizaje de la carrera.... El currículo debe abarcar contenidos de ciencias básicas

pertinentes al área de conocimiento en la que se inscribe la carrera, contenidos específicos de ciencias objeto de la titulación y contenidos de educación general que permitan la ubicación y comprensión del entorno tanto nacional como internacional del futuro profesional.

En fin, la gestión refiriéndose al tema de la planificación institucional y curricular, tienen como finalidad llevar a la institución educativa a cumplir sus metas, la primera en función de que los docentes y los administradores puedan llevar una relación en la cual el conocimiento y experiencias puedan ser utilizados por todos de forma que se puedan cumplir las metas propuestas, es en ese sentido donde la planificación curricular también se convierte en una actividad importante debido a que es en los contenidos que se tratarán con cada grupo de estudiantes lo que permitirá alcanzar objetivos precisos y de los cuales también se irán generando mayores experiencias no solo en los administradores sino que además en los educadores, es así que de este proceso cíclico se podrá ir mejorando y fortaleciendo el sistema de educación de la institución.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Weistein, Ridley, Dahl y Weber (1989), definen a las estrategias de aprendizaje como conductas o pensamientos que facilitan el aprendizaje. Estas estrategias van desde las simples habilidades de estudio, como el subrayado de la idea principal, hasta los procesos de pensamiento complejo como el usar las analogías para relacionar el conocimiento previo con la nueva información.

La gestión del aprendizaje entendida como un proceso de construcción del propio alumno en un contexto dado, propicia que este proceso inicie de una situación como se presenta en la realidad, un problema convertido en necesidad, y el problema debe ayudar a realizar preguntas científicas, inferencias e hipótesis, a extraer reglas, principios y regularidades, a modular las emociones y sentimientos, a fomentar los valores que conducen a elevar el nivel cognitivo a partir de la tarea. La gestión del aprendizaje requiere de actividades pedagógicas que estén sustentadas teóricamente en un modelo en que el alumno interactúe socialmente, modificando sus estructuras cognitivas a partir de sus conocimientos previos en unidad con lo afectivo motivacional y los valores, en un modelo escolar, que simule el contexto social en que se desenvuelve.

El docente debe incentivar el adentramiento en la realidad compleja incluyendo al humano, no como sinónimo de dificultad, sino como alta densidad de interrelaciones que se manifiestan en ella, actuar en ella, entenderla e investigarla conjuntamente con sus

alumnos. Siendo las estrategias de aprendizaje el modo en que se enseña a los educandos, su esencia, la forma de aprovechar al máximo sus posibilidades de una manera constructiva y eficiente.

Cada docente de la institución educativa como elemento principal en torno a la gestión del aprendizaje dentro del salón de clases debe aprovechar al máximo no solo las posibilidades del alumno sino también las que posee, la importancia de este proceso es ir creando en el alumno una lógica entre conocimientos y comportamientos, entre lo teórico y lo procedimental, de tal manera que los estudiantes se manifiesten a partir del cambio en el significado de la experiencia en lo social.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

La revista Gestión, en su artículo Gestión Educativa Estratégica (2009) menciona que todo proceso organizacional se rige hacia el futuro por una visión que se desarrolla a través de la comunicación, por lo tanto la comunicación, es determinante en la dirección y el futuro de la organización, puesto que la comunicación sirve para controlar de varias maneras la conducta de los miembros, ya que, la organización cuenta con jerarquías de autoridad y lineamientos formales. La comunicación fomenta la motivación al aclarar a los docentes lo que hay que hacer, qué tan bien lo están haciendo y, qué puede hacerse para mejorar el desempeño docente (p 28 - 30).

Si se considera el concepto de comunicación, algunos términos clave que registra el diccionario, son poner en común, compartir, transmitir y persuadir; todos ellos muestran una clave, dejar de lado individualidades extremas en beneficio del grupo o equipo en la idea de que brindaremos todo lo que sea necesario para lograr los objetivos que se propongan tratando de que el buen ánimo y el espíritu de discusión útil e inteligente, de intercambio con los colegas, lleve a feliz término una tarea y una forma de encararla que no cabe duda, al comienzo, generará algunas dificultades pero si se lograra esa atmósfera que se desea se llegue a despertar de entusiasmo por un objetivo común, el logro más acabado posible, redundará en satisfacción para todos.

Pero además el liderazgo se convierte en la parte fundamental para un buen desarrollo y la cohesión dentro del equipo, debe lograr mantener la pasión por lo que se hace, de lo contrario, no se es líder. Reconocer las diversidades del grupo y aceptarlas será su preocupación, orientando la conducción a convertirlas en hechos positivos. Además debe tratar de mantener la cohesión equilibrando derechos y obligaciones. Desarrollar nuevas

estrategias de gestión y promoción del diálogo. Abrir nuevas vías para alcanzar un mejor entendimiento y una cooperación reforzada.

La gestión del liderazgo y comunicación es fundamental dentro de la práctica docente, ya que las estrategias ayudan a tomar decisiones adecuadas y significativas para el mejoramiento de la misma educación de los estudiantes de la institución. La planificación, diseño y evaluación en el campo educativo, constituye un elemento de trascendental importancia para el desarrollo integral de la educación, tanto en el plano estructural formal como en el procesal práctico, que por una parte fortalece el desempeño y gestión institucional y por otra mejora la práctica docente y el perfil académico en concordancia con las necesidades sociales y condiciones del medio con la visión y misión de la institución educativa.

CAPÍTULO 2.
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

2.1. Diseño de investigación

El trabajo investigado permitió recopilar información real sobre el desempeño docente, y las competencias que poseen resultados, que a la vez servirán de insumo valioso para mejorar la formación práctica y además fortalecer la investigación de los estudiantes que nos preparamos en la titulación de Ciencias de la Educación, siendo importante ya que permitirán garantizar el nivel de calidad dentro de los centros educativos.

Por lo tanto, la investigación que se propone es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilitará explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características: Siendo de tipo transversal, ya que para cumplir con esta investigación, se buscó principalmente la ampliación de la información en textos y paginas en el internet, mediante la reflexión y el punto de vista de los actores estudiados, considerando que la realidad percibida actualmente puede cambiar por las observaciones y la recolección de los datos.

Este tipo de investigación ayudo a percibir la realidad sobre el desempeño docente mediante las encuestas efectuadas a los docentes y las observaciones realizadas por nosotros los egresados de la universidad U.T.L dentro de las aulas de clase, que a pesar de sus buenas calificaciones que los docentes realizaron llenando sus encuestas se logró evidenciar falencias refiriéndose en cuanto a la maestra que se desempeñó en el tercer año de básica se notó que le falta de desenvolvimiento dentro del área de la gestión del liderazgo y comunicación ya que al explicar en su clase de matemáticas no aplicaba estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes, elaboro ejercicios para los estudiantes pero no todos alumnos entendieron como realizarlas, pero ella continuaba dictando su materia, sin tomar interés si los ejercicios fueron o no ejecutados.

También intervino en esta investigación, un enfoque exploratoria ya que al realizar las encuestas a los docentes, se consiguió reunir datos preliminares que arrojan luz y entendimiento sobre la verdadera naturaleza del problema que como investigador uno se enfrenta, así como se consiguió descubrir nuevas ideas o situaciones, y con las observaciones realizadas en la institución nos permitió observar la realidad de la situación como las carencias que cada docente presenta en el aula de clases. Es útil desarrollar este

tipo de investigación porque, al contar con sus resultados, se simplifica abrir líneas de investigación y proceder a su consecuente comprobación.

Este estudio además es de carácter descriptivo y práctico, siguiendo un diseño cualitativo y con base en la revisión de fuentes documentales escritas con la que se ha construido un corpus teórico para su fundamentación. La información recabada cuenta la realidad del momento actual, sobre el desempeño de los docentes, y las principales competencias que poseen los docentes, en la institución. Se consiguió ver privaciones que pueden ser mejoradas con estrategias adecuadas para brindar una mejor calidad de educación. El objetivo de la investigación descriptiva en esta investigación nos permitió llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Se pudo observar la relación que existe entre maestro y alumno. Es así como se pudo extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento, de esta manera se puede elaborar planes más inteligentes que permitan mejorarlas, aquellas decadencias faltantes base para investigaciones que requieran un mayor nivel de profundidad.

2.2. Contexto.

La Unidad Educativa Comunitaria “San Roque” es un establecimiento de carácter fisco misional que se encuentra ubicado en la parroquia Sucre, sector San Roque de la ciudad de Cuenca, en la Av. Loja 1-10 y Galápagos.

Nació en el año 1983 como un Proyecto Educativo Social fruto de la organización comunitaria y respaldo de la iglesia (Comunidad religiosa del Verbo Divino), con el objetivo de brindar una educación alternativa e integral a niños con problemática económica y/o socio-afectiva y dificultades de aprendizaje. El Proyecto Educativo inicio con el Primero de Básica (Jardín de Infantes), para luego ir incrementándose progresivamente hasta contar en la actualidad desde el Nivel Inicial al Décimo de Educación General Básica, como Unidad Educativa Comunitaria San Roque.

La Unidad Educativa, desde sus orígenes pretende crear un espacio educativo que en su accionar no reproduzca la cultura dominante, sino que sea profundamente liberador, humanizante, personalizador y crítico, porque lo que se pretende es educar para la justicia, libertad y solidaridad superando el cumplimiento de planes y programas ministeriales, considerando a la educación como factor básico y decisivo en el desarrollo y la transformación de la sociedad. La institución ofrece una educación desde el Nivel Inicial,

Educación General Básica de Primero a Décimo, es de modalidad matutina, y su horario de jornada estudiantil es de 7:30 am a 12:50 pm.

Esta institución cuenta con quince docentes que laboran en la institución, de los cuales nueve docentes son con partida fiscal, y seis profesores son por contrato y dentro del personal administrativo cuenta con dos secretarias, la consejería estudiantil cuenta con dos personas de sexo femenino, y el personal de auxiliar de servicio cuentan dos colaboradoras, siendo en total veintiún personas que trabajan en esta institución.

La Institución Educativa Comunitaria “San Roque” cuenta con ciento noventa y nueve alumnos en total.

2.3. Participantes.

La investigación obtuvo como resultados al aplicarlas los cuestionarios a los cinco docentes, determinar que el 100% de los educativos investigados de la institución Comunitaria “San Roque” pertenecen al sexo femenino. La edad de los docentes tiene un promedio de 35 años, en cuanto a los años de experiencia laboral el 70% de las docentes cuentan con poca práctica profesional.

La totalidad de las docentes poseen un tercer nivel de estudio, a excepción de la quinta docente que su nivel es profesora. Refiriéndose al el nivel de Educación en el que trabajan todas las docentes son básica, y su modalidad de trabajo es presencial, siendo el 90% docentes de relación laboral por contrato y el 10 % es de nombramiento.

2.4 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos

El método descriptivo en esta investigación ha actuado esencialmente, porque se conoció de manera detallada y concreta el problema que guarda características de medición precisa, porque es una investigación de interés social. El presente trabajo demostró una asociación de variables y buscó medir el grado de competencias en el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, se consiguió observar como es la relación entre profesor y estudiantes, determinando las tendencias o modelos de comportamiento mayoritario. El estudio se reforzó a más de las encuestas realizadas a los docentes, con las observaciones presenciales que como egresados realizamos en cada una de las aulas de clase, con los niños, niñas y los docentes de la institución.

El método inductivo y el deductivo.

Dentro del proceso de investigación este método nos permitió estudiar el problema desde sus generalidades para luego establecer las respectivas conclusiones, recomendaciones y llegar a identificar la propuesta de investigación para el establecimiento objeto de nuestro estudio.

Mientras que el método inductivo empleamos en la investigación para ordenar la observación que realizamos dentro de las aulas de clase tratando de extraer conclusiones de carácter universal desde la acumulación de datos particulares, por tal razón conlleva a un análisis ordenado lógico del problema de investigación tomando como referencia premisas verdaderas. Este método nos permitió realizar un proceso analítico mediante el cual se parte el estudio de casos, hechos o fenómenos para llegar al descubrimiento acerca del problema planteado para elaborar la justificación y los antecedentes.

El método hermenéutico, ha intervenido en la investigación, ya que permitió la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico y además, facilito el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico. Siendo este método el conocimiento y arte de la interpretación, sobre todo de textos, para determinar el significado exacto de las palabras mediante las cuales se ha expresado un pensamiento, permitiendo explicar las relaciones existentes entre un hecho y el contexto en el que acontece.

2.4.2. Técnicas

Técnicas de investigación bibliográfica

Se trató de una investigación bibliográfica porque la información requerida se obtuvo, y amplió utilizando el criterio, las teorías, conceptualizaciones de diferentes autores, de fuentes documentales como libros, folletos, tesis.

Se utilizó la lectura, ya que como medio importante permitió conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre Gestión pedagógica y clima de aula.

Técnicas de investigación de campo

La presente investigación fue de campo ya que el estudio sistemático de los hechos se realizó dentro de la Institución Comunitaria "San Roque", tomando contacto con la realidad

de los estudiantes y los docentes de la facultad para obtener información de validez y fiabilidad, gracias al estudio observacional que se realizó sin la intervención en los procesos didácticos se logra analizar, describir y comprender los fenómenos en situaciones naturales, para de esta manera mejorar la práctica educativa.

Estudio de encuesta, su objetivo fue recoger datos descriptivos que los docentes proporcionan a partir de su experiencia personal o de su opinión con la intención de generalizar los resultados.

Fue esta una de las técnicas aplicadas a los docentes de la institución, ya que se entregó un cuestionario de preguntas concretas para obtener respuestas precisas que permitan una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada. En esta investigación también servirá estas encuestas para la recolección de los datos y servirá para obtener información sobre la práctica docente pedagógica y el desempeño del docente en relación a los ámbitos de la gestión: legal, del aprendizaje y de liderazgo y la comunicación.

2.4.3 Instrumentos

En la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- ✓ Cuestionarios de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión (anexo 4.)
- ✓ Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación (anexo 5.)

El cuestionario para autoevaluar el desempeño del docente en los ámbitos: Legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación (anexo 4)

A continuación se describe cada uno de los instrumentos a utilizar:

- **Cuestionario ad hoc para autoevaluar el desempeño del docente en los ámbitos:**
Legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación (anexo 4)

El cuestionario fue elaborado por el equipo de investigación, tomando como fundamento los criterios de los estándares de desempeño docente propuesto por el Ministerio de Educación (2001); así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTP y que se desarrollan a través de los Practicum

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

El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:

- La primera relacionada con datos de identificación de los centros educativos (nombre, tipo de ubicación de la institución) y de los docentes (sexo, edad, años de experiencia, nivel de formación, nivel de educación en el que trabaja, modalidad de trabajo y relación laboral del docente).
 - La segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente y está conformada por cuatro ámbitos, cada uno de los cuales será evaluado tomando en cuenta los siguientes aspectos:
 - ✓ Frecuencia: El cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente.
 - ✓ Importancia: La prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.
 - ✓ Nivel de conocimiento: El saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos.
- **Registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula (anexo 5)**

El registro de observación fue elaborado tomando como fundamento los estándares de gestión del aprendizaje de los docentes propuestos por el Ministerio de Educación (2011); así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTP y que se desarrollan a través de los Practicum 3.1 y 3.2.

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

2.5. Recursos. Los recursos en la investigación fueron:

2.5.1. Talento Humanos

Las autoridades de la Institución Comunitaria “San Roque”.

Los docentes de la Institución Comunitaria “San Roque”.

Los niños de la Institución Comunitaria “San Roque”.

2.5.2. Materiales Institucionales

Cuestionarios de autoevaluación del desempeño docente.

Registro de observaciones de las actividades docentes.

2.5.3. Económicos

	Descripción	Valor
20	Copias	3,00dólares
1	Flash memore	13,00 dólares
10	Transporte	5,00 dólares

2.6. Procedimiento

Para efectuar las encuestas a los cinco docentes y poder realizar las observaciones presenciales dentro de las aulas de clase se escogió la institución, La Unidad Educativa Comunitaria “San Roque en la ciudad de Cuenca se logró averiguar información sobre aspectos generales como nombres de los directivos, políticas institucionales, horas de atención al público entre otros datos como su ubicación que es en el sector urbano, es de tipo fisco misional y su jornada de trabajando es matutina, fue importante esta información, para poder realizar la investigación.

Se realizó la presentación ante la directora de la institución, la Unidad Educativa Comunitaria “San Roque”, para solicitar el permiso correspondiente de ingreso al centro educativo, entregándole la carta en viada por la UTPL, dicho documento fue imprimida del Eva, en ella se indica el objetivo de la visita y el trabajo a realizar en el centro educativo sobre el tema “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”, la directora

amablemente supo acogerme en su institución, aprobando la carta de autorización y ayudando de esta manera a acordar el día y las horas para para realizar las encuestas y las observaciones.

Se explicó y resaltó los propósitos y el alcance de la investigación, las características de la institución auspiciante (U.T.P.L), los objetivos a lograr, la confidencialidad de los datos proporcionados, el anonimato de los investigados, la seriedad de la investigación, los requerimientos de parte de la universidad y el compromiso como estudiantes de Ciencias de la Educación de entregar un reporte final con los resultados obtenidos y una propuesta de intervención aplicable al contexto educativo y a la necesidad de formación de los profesores.

Se procedió a solicitar a la directora de la institución de manera atenta, una breve reseña histórica de la institución, la cual fue entregada en una hoja impresa, la misma que contenía todos los datos de identificación, luego se solicitó que por favor asigne a los 5 docentes con sus respectivas salas las mismas que fueron de nivel básico, para que respondan a una encuesta y que me permitan la observación de 4 periodos (horas clase) ó 2 procesos didácticos, se entregó una fotocopia por profesor del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente para que realicen las encuestas se consiguió explicar el anonimato de las encuestas y el procedimiento para llenar el instrumento sobre las calificaciones que debían utilizar a la hora que ellas contaban con su tiempo, espacio adecuado y predisposición para contestarlo. Se aclaró algunas dudas que tenían sobre las valoraciones a calificar.

Se ingresa a la primera observación en el aula de clases, para la cual se investigó los términos y procesos para que de esta manera eficiente pueda valorar cada uno de los ítems, esto se ejecutó ubicándose en un lugar donde no interrumpa o distorsione el ritmo de la clase, para poder llenarlos datos de identificación del registro de observación, ya que observándose detalladamente todas las acciones que realiza el docente en cada una de las fases del proceso del aprendizaje se logra identificar cada una de las acciones que el docente realiza desde el momento que inicia la clase, clasificándolas de acuerdo a la etapa del proceso didáctico que corresponde.

La valoración en el registro de observaciones con la escala de 0 a 10 las actividades que el docente realizaba en cada proceso didáctico tomando en cuenta el número de veces que las repite la acción, considerando los niveles de desarrollo de la actividad, fue medianamente satisfactoria, ya que algunos ítems en los diferentes ámbitos no son cumplidas por los docentes.

Se concluye la investigación agradeciendo a todos los docentes y a la directora por dar la oportunidad de compartir, y de esta manera alimentar los conocimientos sobre el desempeño docente. Fue una investigación importante en la institución, La Unidad Educativa Comunitaria "San Roque", ya que con las experiencias dentro de una aula se pudo determinar el desempeño docente de los profesionales en las Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, de liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis, y gracias a sus debilidades dentro del desempeño docente se puede alimentar con fortalezas que sean pertinentes.

CAPÍTULO 3.

RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Evaluar el desempeño docente como una opción para emprender cambios en la educación, requiere de actividades de análisis, compromiso y formación del profesorado que valora, la evaluación orienta la actividad educativa, la evaluación del desempeño docente es indispensable si se quiere saber cuan bien ejerce su labor pedagógica. Para realizar el análisis y discusión de los resultados sobre el desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal se utilizan los siguientes criterios:

No apreciable	0-0.9	NA = el indicador no es apreciable, no hay evidencias que permiten la formación del juicio evaluativo
Deficiente	1-4.9	D =El indicador está lejos de alcanzar el mínimo aceptable
Regular	5-6.9	R = El indicador no llega al mínimo aceptable, pero se acerca a él.
Bueno	7-7.9	B = El indicador se presenta en grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable
Muy bueno	8-8.9	MB = El indicador se presenta en grado superior al mínimo aceptable, sin llegar a ser excelente
Excelente	9-10	E = El indicador se presente en grado muy superior al mínimo aceptable

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

TABLA 1

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,20	82%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	90%
	PROMEDIO	9,33	93%

FUENTE: Cuestionario del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal aplicado a la institución educativa aplicado a la institución de la Unidad Educativa Comunitaria "San Roque", periodo 2013-2014

GRÁFICO 1

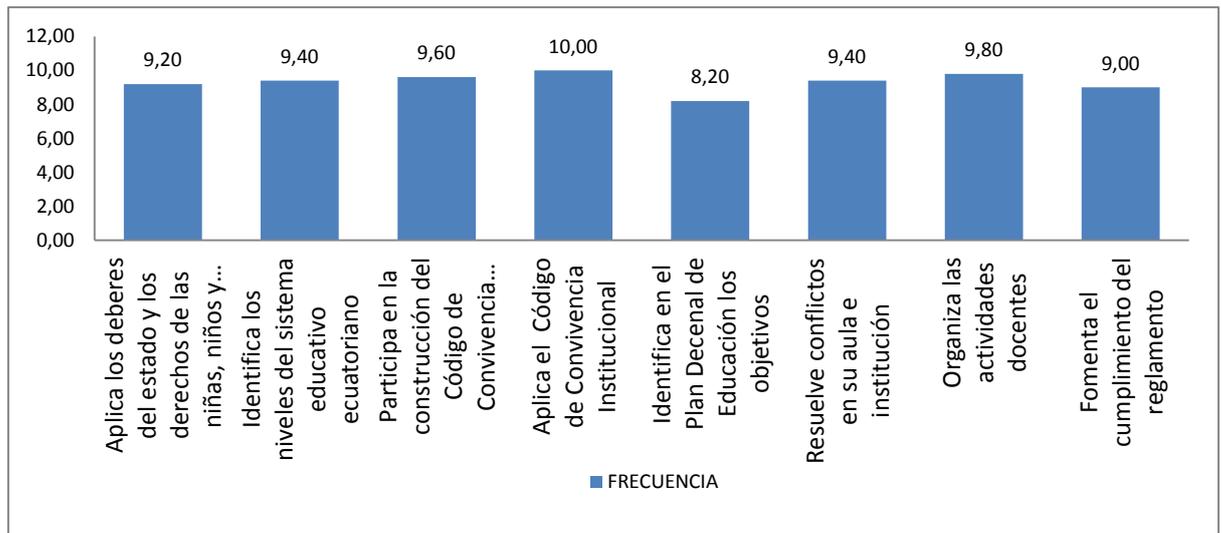


Figura 1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

FUENTE: Cuestionario del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal aplicado a la institución educativa aplicado a la institución de la Unidad Educativa Comunitaria "San Roque", periodo 2013-2014.

Los resultados obtenidos mediante el instrumento de evaluación en su gran mayoría son satisfactorios, en el indicador 1.4 (Aplica el Código de Convivencia Institucional), obtuvo un puntaje máximo del 100%, alcanzando una valoración de excelente; el indicador 1.8 (Fomenta el cumplimiento del reglamento), alcanzó una valoración de 90% ubicándose de igual manera en la categoría de excelente: mientras que el indicador de Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos tuvo una connotación final de 82%, situándose en la categoría de muy bueno, siendo la puntuación más baja en cuanto se refiere al Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal. Basándose en el aspecto de la constitución que se instauró en nuestro país, en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), en el artículo 11 determina: "Cumplir con las disposiciones de la Constitución y los reglamentos inherentes a la Educación", "ser actores fundamentales en una educación pertinente de calidad y calidez", "laborar la jornada laboral completa de acuerdo a las leyes y reglamentos vigentes", "elaborar su planificación académica y presentar oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes" y "cumplir las normas internas de convivencia de la institución educativa" la cual garantiza a los estudiantes el derecho a la educación de calidad y excelencia, basados en los principios del Buen Vivir.

Al analizar los indicadores de la frecuencia del docente podemos observar que la mayoría de las apreciaciones obtenidas se hallan dentro de los valores admisibles, lo que refleja que los docentes establecen sus actividades enmarcadas en la gestión legal, como está

establecido en la Ley Orgánica de Educación, lo que implica que los maestros del establecimiento dan fiel cumplimiento de las normas y reglamentos que están estipulados en esta ley lo que le permite al docente trabajar de manera satisfactoria y coherente tanto dentro del salón de clase.

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

TABLA 2

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	94%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,60	86%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,80	98%
	PROMEDIO	9,50	95%

FUENTE: Cuestionario del nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente, aplicado a la institución de la Unidad Educativa Comunitaria "San Roque", periodo 2013-2014.

GRÁFICO 2

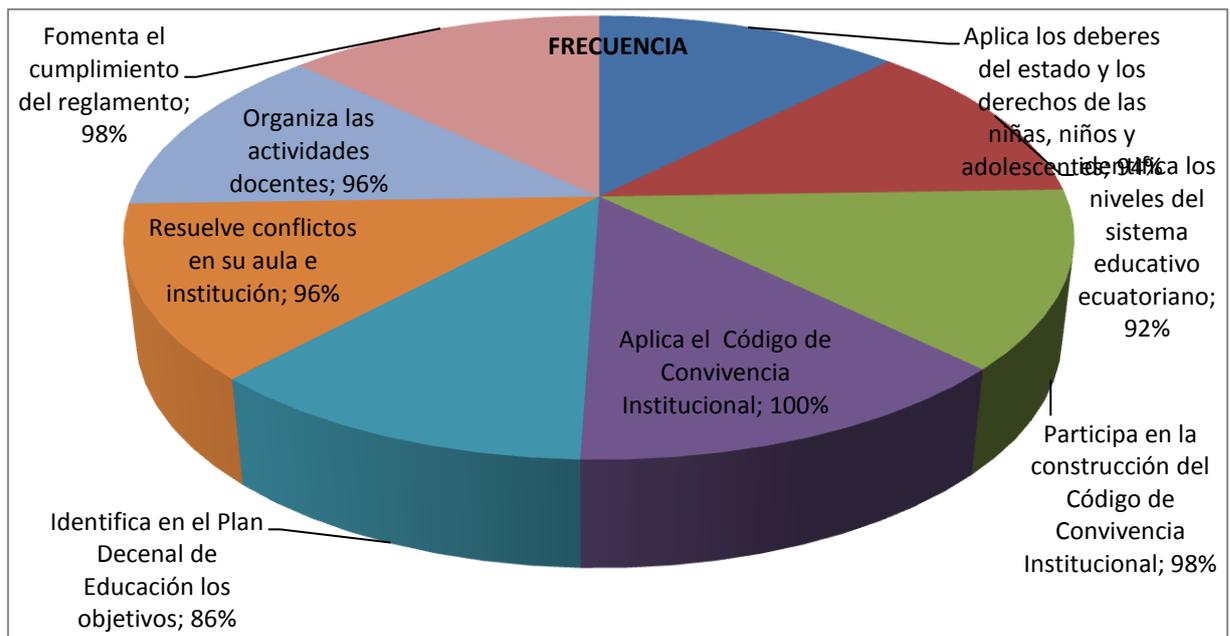


Figura 2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

FUENTE: Cuestionario del nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente, aplicado a la institución de la Unidad Educativa Comunitaria "San Roque", periodo 2013-2014.

De los datos proporcionados en el gráfico 2 sobre los Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente, estos son los resultados obtenidos. El indicador 1.4 (Aplica el Código de Convivencia Institucional) con una valoración de 100% se ubicó en la categoría de Excelente, mientras que el indicador 1.2 (identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano), obtuvo una valoración estimada de 92%, y el indicador que obtuvo más bajo puntaje en esta categoría fue el indicador 1.5 (Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos), alcanzando una valoración de muy buena, como Schön (1983) establece que los profesionales han venido basando durante demasiado tiempo en un modelo de racionalidad técnica. Este modelo indica que la práctica profesional deriva de la aplicación de los principios de las ciencias académicas cuando, de hecho, la práctica de los profesionales es un conocimiento de distinto tipo, al cual lo ha denominado conocimiento en acción han perfeccionado su técnica a través de tiempo, y con la experiencia recogida en el transcurso del tiempo, es importante recalcar que los datos obtenidos mediante la evaluación aplicada a los compañeros, ha sido favorable en el ámbito legal, lo cual refleja que conocen y aplican las disposiciones legales vigentes en la normativa ecuatoriana.

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

TABLA 3

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,80	88%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,80	88%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,20	82%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,40	94%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,80	88%
	PROMEDIO	9,18	92%

FUENTE: Cuestionario del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente, aplicado a la institución de la Unidad Educativa Comunitaria "San Roque", periodo 2013-2014.

GRÁFICO 3

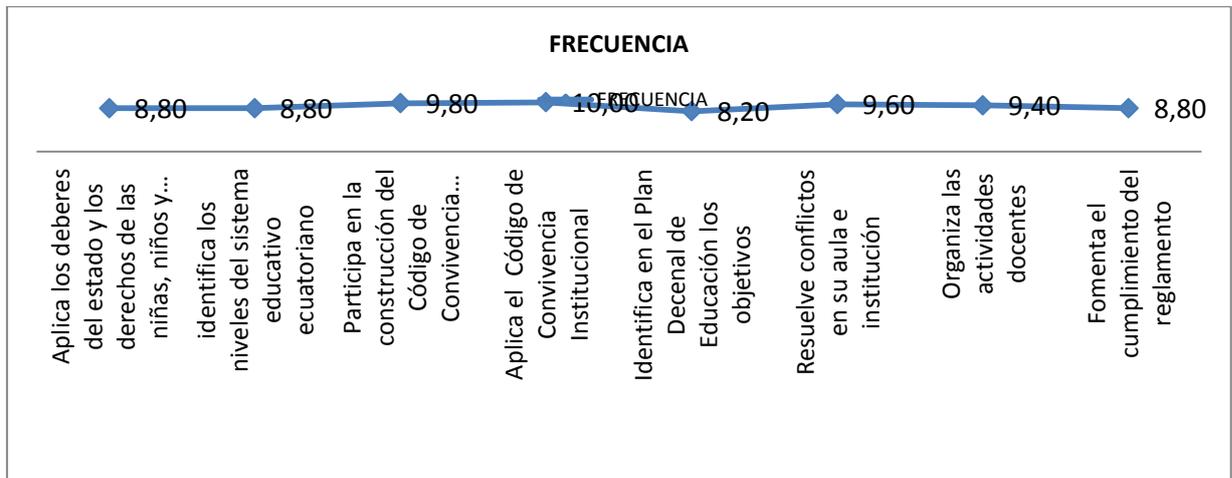


Figura 3. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

FUENTE: Cuestionario del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente, aplicado a la institución de la Unidad Educativa Comunitaria "San Roque", periodo 2013-2014.

Los docentes de la institución han adjudicado los siguientes al indicador 1.4 (Aplica el Código de Convivencia Institucional) alcanzo la valoración máxima de 100% mientras que el indicador 1.7 (Organiza las actividades docentes), obtuvo una valoración del 94%, el indicador Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, obtuvo la valoración de 82%, como Orellana (2010), establece que la planificación, diseño y evaluación en el campo educativo, constituye un elemento de trascendental importancia para el desarrollo integral de la educación, tanto en el plano estructural formal como en el procesal práctico, que por una parte fortalece el desempeño y gestión institucional y por otra mejora la práctica docente y el perfil académico en concordancia con las necesidades sociales y condiciones del medio con la visión y misión de la institución educativa (p 6).

De la información expuesta, podemos discernir que el trabajo desempeñado por los docentes del plantel educativo está orientado por la normativa legal vigente además de permitirle realizar su trabajo con ética profesional, respetando los derechos ineludibles de los menores de edad que se encuentran estipulados en la constitución de la República del Ecuador.

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

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

TABLA 4

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,80	88%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,20	82%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,20	82%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,80	88%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,80	88%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,60	86%
2.15	Incorpora el PAA	8,80	88%
	PROMEDIO	9,03	90%

FUENTE: Cuestionario del Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación, aplicado a la institución de la Unidad Educativa Comunitaria "San Roque" periodo 2013-2014.

GRÁFICO 4

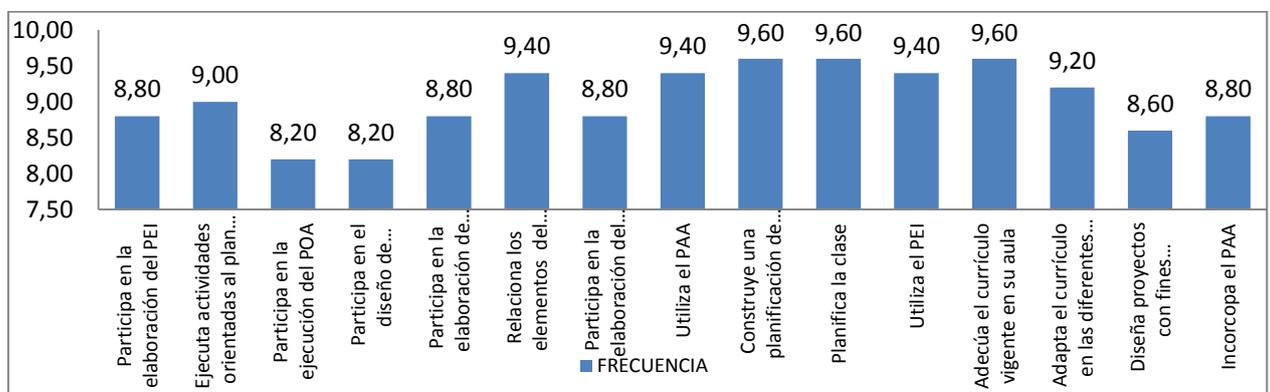


Figura 4. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

FUENTE: Cuestionario del Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación, aplicado a la institución de la Unidad Educativa Comunitaria "San Roque" periodo 2013-2014.

De la información expuesta en la tabla 4 sobre el Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente, los parámetros de Planifica la clase (96%), el indicador de Participa en la elaboración del PEI alcanzo una valoración del 86% y el parámetro que obtuvo una valoración del 82% fue el de Participa en la ejecución del POA, estos parámetros son de elevada importancia en el ámbito de la gestión legal por cuanto permiten evaluar el desempeño individual y grupal del plantel docente que labora en la institución como afirma Mintzberg y Stoner (1995), acerca de la gestión que es la disposición y la organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados. Se podría generalizar a la gestión como el arte de anticipar participativamente el cambio, con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro deseado de una organización (p. 56).

De la información expuesta se deduce que los docentes deben considerar, que en su desempeño debe existir una adecuada gestión de los recursos pedagógicos y didácticos de los cuales dispone, con la finalidad de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje así como el manejo de instrumentos propios de su labor educativa, que enriquecen su buena praxis profesional.

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

TABLA 5

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

FUENTE: Cuestionario del nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente, aplicado a la institución la Unidad Educativa Comunitaria "San Roque" periodo 2013-2014

GRÁFICO 5

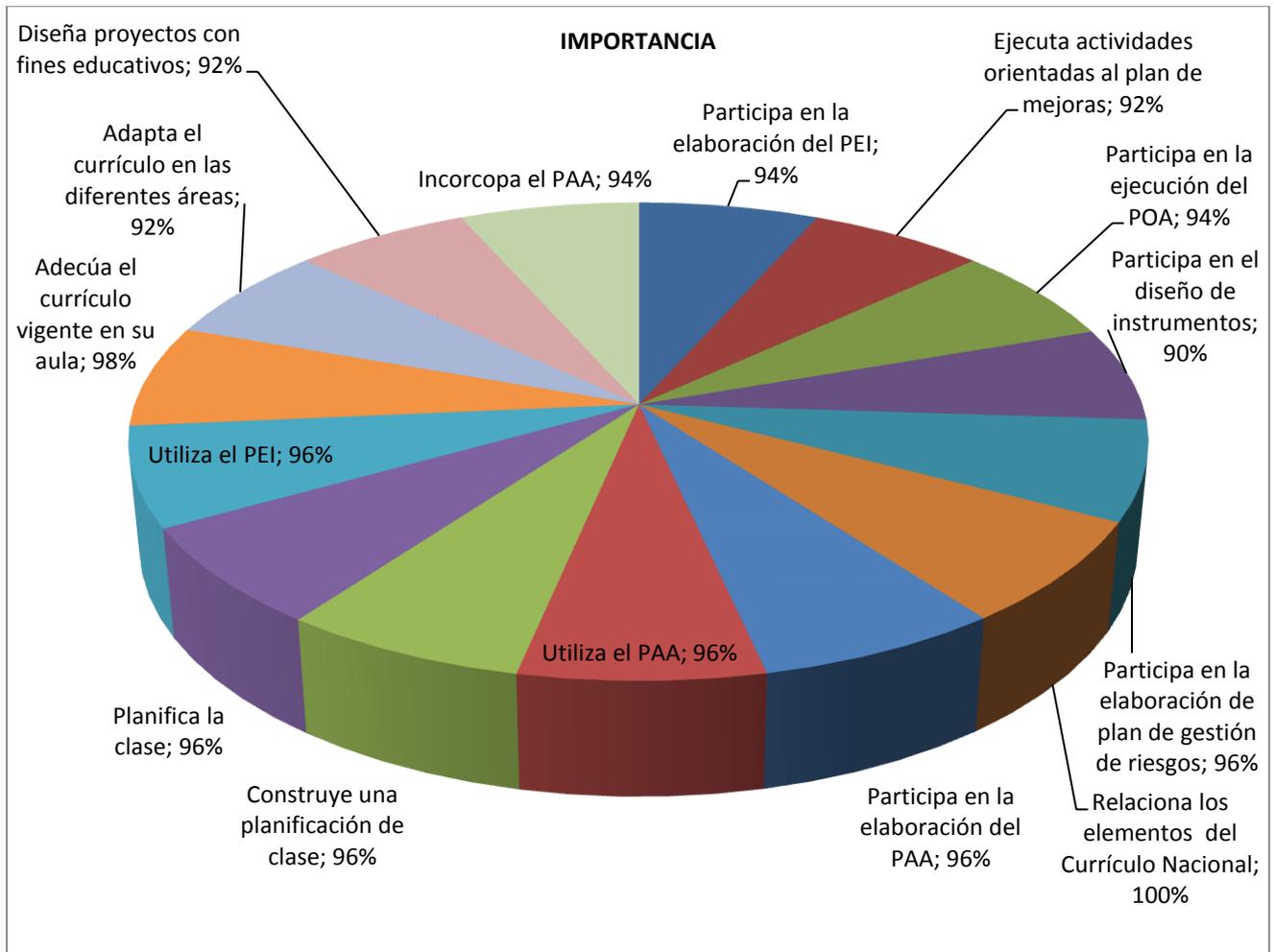


Figura 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

FUENTE: Cuestionario del nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente, aplicado a la institución la Unidad Educativa Comunitaria "San Roque" periodo 2013-2014

Según los datos proporcionados en el gráfico 5 sobre los niveles de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación, estos son los resultados: El Indicador 2.6 (Relaciona los elementos del Currículo Nacional), obtuvo la valoración máxima de 100%, y se categorizó como Excelente, otro parámetro que de forma similar logró la misma valoración fue el 2.12 (Adecúa el currículo vigente en su aula), y el parámetro 2.13 (Adapta el currículo en las diferentes áreas), también obtuvo la misma valoración que los anteriores. Como afirma Rendón (2009), sobre la gestión educativa que es la ejecución de múltiples tareas que desarrolla una organización, además de sumarle el talento humano como elemento clave en su desarrollo.

Todos los resultados han sido favorables en este ámbito, lo que indica que los docentes trabajan en incorporar el PEI, la planificación de clase, el PAA, entre otros, todos estos son

instrumentos valiosos, para manejar adecuadamente los contenidos que se van abordar en el aula, el nivel de importancia que los docentes del plantel le han asignado a estos parámetros nos sirve de guía para ver en qué áreas el docente de desempeña adecuadamente y en qué áreas hay que tomar las medidas pertinentes para mejorarlas en el ámbito de la planificación.

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

TABLA 6

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,00	90%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,40	84%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,60	86%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,80	88%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	96%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,00	90%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,60	96%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,20	92%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	90%
	PROMEDIO	9,20	92%

FUENTE: Cuestionario del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente, aplicado a la institución educativa Comunitaria "San Roque" periodo 2013-2014

GRÁFICO 6

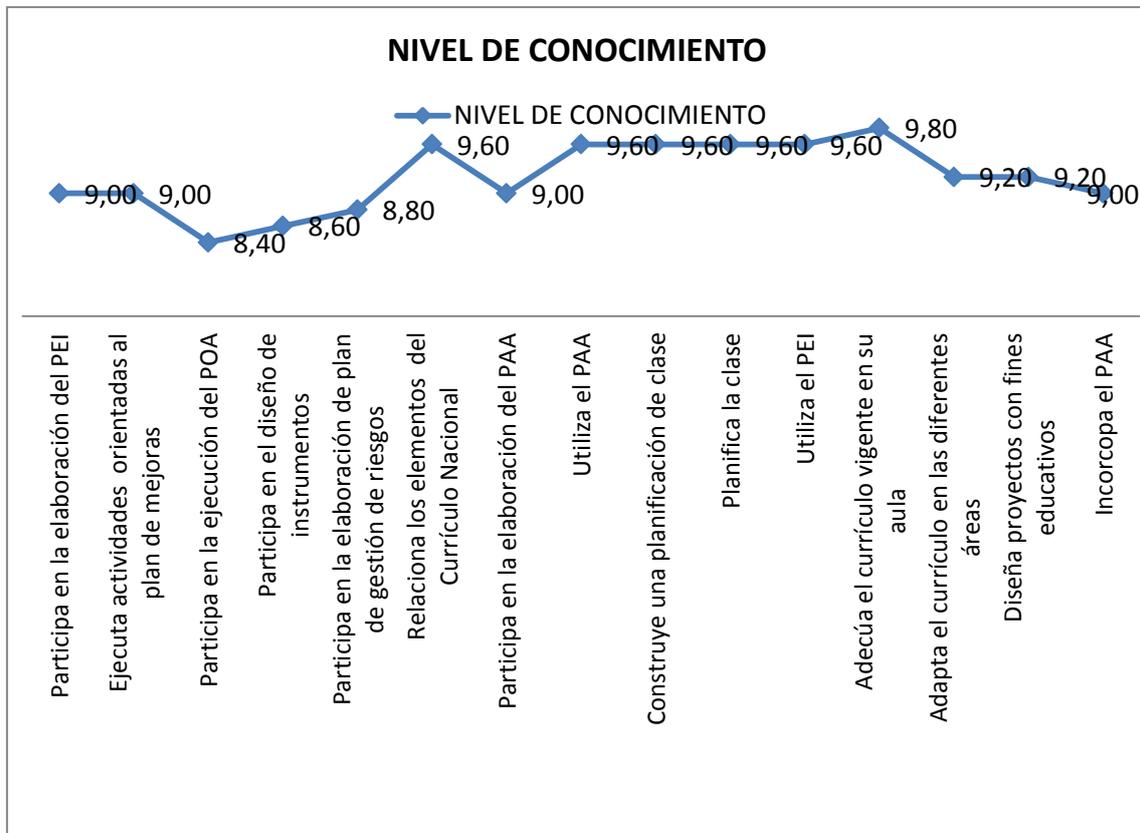


Figura 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

FUENTE: Cuestionario del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente, aplicado a la institución educativa Comunitaria "San Roque" periodo 2013-2014.

De la información expuesta en la tabla 6 sobre el Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente, los parámetros sobre Participa en la ejecución del POA, obtuvo un porcentaje de 84% y en el indicador de Participa en la elaboración del PEI alcanzo una valoración del 90% y el parámetro que obtuvo una valoración del 98% fue Adecúa el currículo vigente en su aula, estos parámetros son de elevada importancia en el ámbito planificación para su desempeño docente.

Como el Ministerio de Educación del Ecuador (2010) expone que: "la planificación didáctica, institucional no es un trabajo en solitario; el maestro se reúne con otros para discutir las mejores estrategias de enseñanza". Frente a los resultados expuestos se pudo afirmar que los docentes de la institución realizan el trabajo de planificación en conjunto, esto ha hecho que esta tarea sea más sencilla a la hora de realizarla, debido a que sirve de apoyo para la consecución de los fines educativos.

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

TABLA 7

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,00	90%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,20	92%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,00	90%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,40	84%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
	PROMEDIO	9,20	92%

FUENTE: Cuestionario nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado a la institución Educativa Comunitaria "San Roque", Periodo 2013-2014.

GRÁFICO 7

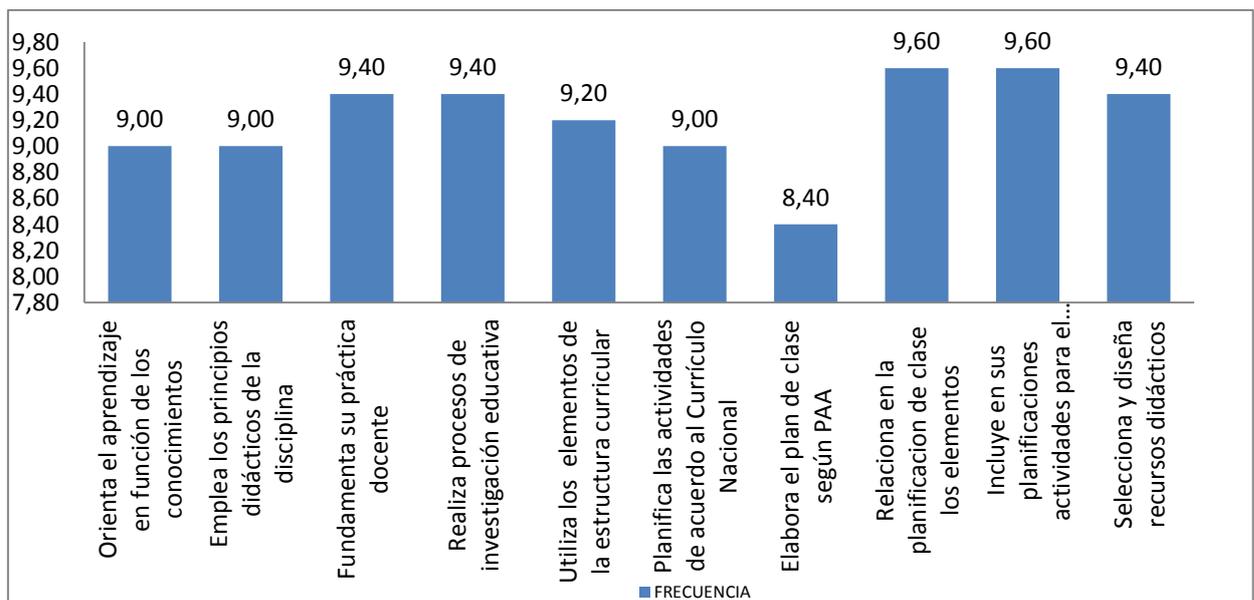


Figura 7. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

FUENTE: Cuestionario nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado a la institución Educativa Comunitaria "San Roque", Periodo 2013-2014.

Los docentes de la institución han asignado un parámetro del 96% a los siguientes ítems: Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje, y Relaciona en la planificación de clase los elementos; el ítem de Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos cuya valoración se estimó en el 94%, mientras que el parámetro de Elabora el plan de clase según PAA en el 84%, Al respecto Manes (1999) señala que la planeación estratégica dentro del campo educativo, es un proceso que evalúa las oportunidades y amenazas externas; las fortalezas y las debilidades internas, articulando una visión, misión, metas y objetivos institucionales acordes a satisfacer las necesidades de los individuos y de las organizaciones. (p. 20)

En el ámbito de los Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, de los resultados obtenidos mediante la evaluación realizada a los docentes podemos deducir que la formación inicial que ha tenido el docente durante sus años de preparación, incluyeron una serie de conocimientos teóricos e instrumentales que los habilitaron para ejercer su práctica profesional adecuadamente.

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

TABLA 8

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	10,00	100%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	98%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
	PROMEDIO	9,64	96%

FUENTE: Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje aplicada en la institución de la Unidad Educativa Comunitaria San Roque, periodo 2013-2014.

GRÁFICO 8

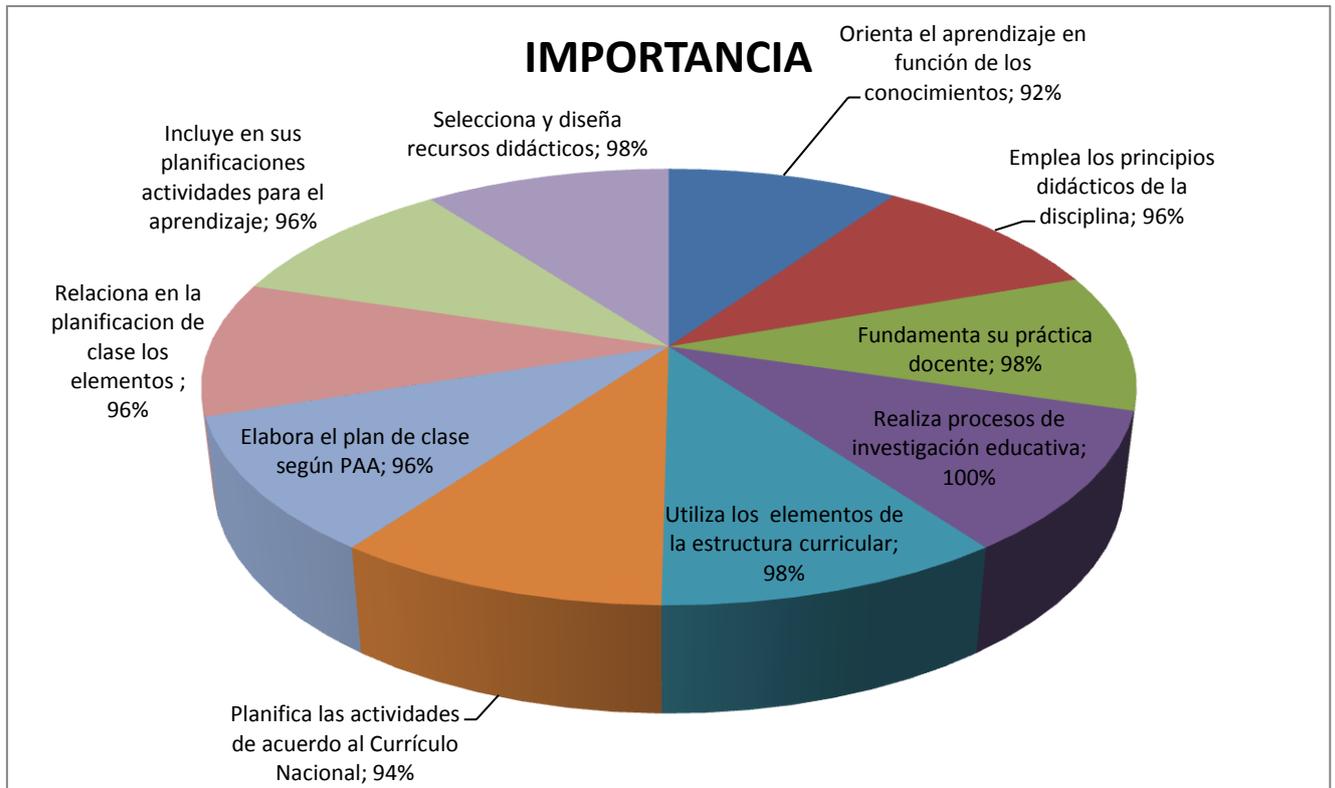


Figura 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

FUENTE: Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje aplicada en la institución de la Unidad Educativa Comunitaria San Roque, periodo 2013-2014.

De la información proporcionada en el gráfico 8 sobre los niveles de importancia del desempeño profesional en la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, el indicador 3.4 (Realiza procesos de investigación educativa) alcanzando la valoración máxima del 100%, siguiendo el indicador 3.6 (Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional) del 94%, el parámetro cuya valoración alcanzo una puntuación del 92% fue el 3.1 (Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos), todas estas cuantificaciones lograron una caracterización de Excelente, según el criterio de Orellana (2010), establece que la planificación, diseño y evaluación en el campo educativo, constituye un elemento de trascendental importancia para el desarrollo integral de la educación, tanto en el plano estructural formal como en el procesal práctico, que por una parte fortalece el desempeño y gestión institucional (p 6).

La planificación de los docentes se rige de acuerdo a malla curricular expuesta por el Ministerio de Educación, utilizando los lineamientos expuestos en la malla curricular vigente,

actividad que se encuentra regulada por la LOIE que garantiza que los estudiantes tengan una educación de calidad y excelencia, en el marco del Buen vivir.

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

TABLA 9

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	10,00	100%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,80	88%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
	PROMEDIO	9,48	95%

FUENTE: Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente, aplicado en la institución Unidad Educativa Comunitaria “San Roque”, periodo 2013-2014

GRÁFICO 9

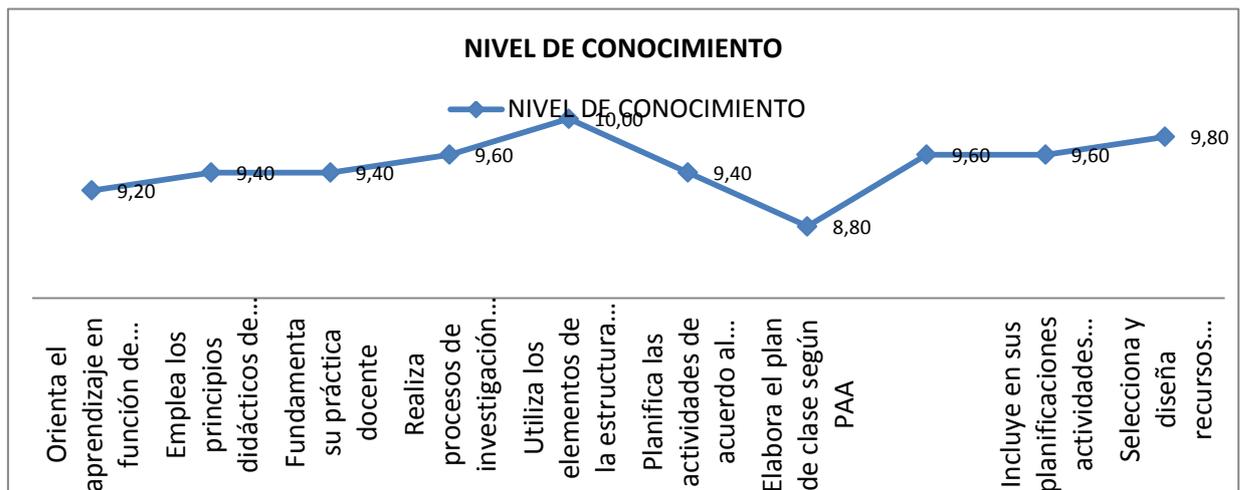


Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

FUENTE: Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente, aplicado en la institución Unidad Educativa Comunitaria “San Roque”, periodo 2013-2014

Mediante las herramientas de evaluación aplicados mediante el instrumento al docente investigado, la cuantificación 3.5 (Utiliza los elementos de la estructura curricular) obtuvo la máxima valoración lograda del 100%, en cuanto al indicador 3.1 (Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos) cuya valoración fue la del 92%, el indicador 3.7 (Elabora el plan de clase según PAA) logró una valoración estimada del 88%, los parámetros expuestos se ubicaron en las categorías de excelentes y muy bueno, respectivamente lo que nos indica que los maestros del plantel educativo en la sección de planificación trabajan de forma óptima, es decir los resultados obtenidos son gratificantes. Basándonos en lo que Orellana (2010), establece que la planificación, diseño y evaluación en el campo educativo, constituye un elemento de trascendental importancia para el desarrollo integral de la educación, tanto en el plano estructural formal como en el procesal práctico, que por una parte fortalece el desempeño y gestión institucional y por otra mejora la práctica docente y el perfil académico en concordancia con las necesidades sociales y condiciones del medio con la visión y misión de la institución educativa (p 6).

De los datos proporcionados en la tabla 9, sobre el nivel de conocimiento del desempeño profesional, se visualizó que los docentes cumplen con el planeamiento educativo en todas sus dimensiones, generando aprendizajes más significativos en los estudiantes de forma similar permite que los docentes reflexionen sobre su propia práctica, con el objetivo de mejorar la enseñanza mediante el desarrollo de estrategias.

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 elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

TABLA 10

INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUE NCIA (DOCEN TE)	FRECUEN CIA (INVESTIG ADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENT AJE (INVESTIG ADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,60	8,77	86%	88%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	8,85	92%	88%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	8,69	92%	87%
	PROMEDIO	9,00	8,77	90%	88%

FUENTE: 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 elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado en la institución Unidad Educativa Comunitaria “San Roque”, periodo 2013-2014.

GRÁFICO 10

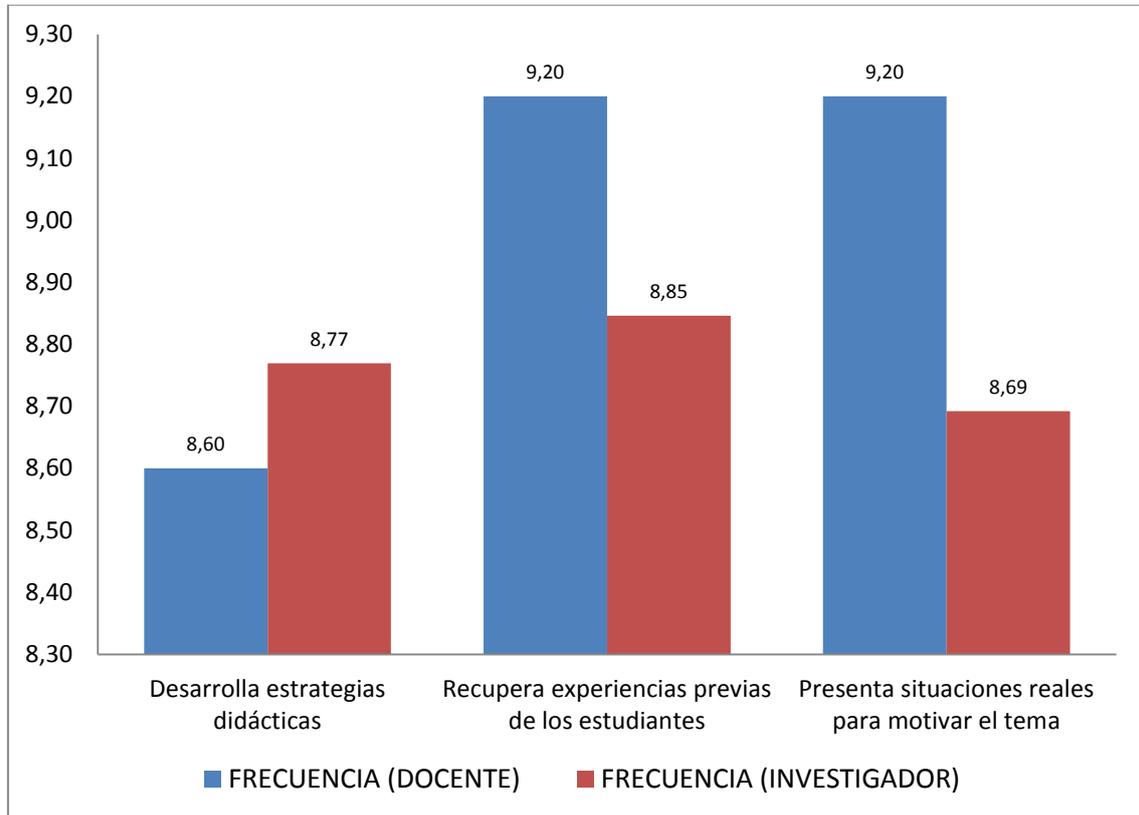


Figura 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

FUENTE: 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 elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado en la institución Unidad Educativa Comunitaria “San Roque”, periodo 2013-2014.

Los datos proporcionados por el instrumento de evaluación aplicado a los docentes fueron los siguientes Desarrolla estrategias didácticas (docente) 86%, 88% (Investigador), esta diferencia obtenida entre las dos valoraciones alcanzadas no es significativa en cuanto al resultado final, Recupera experiencias previas de los estudiantes 92% valoración alcanzada por el docente, mientras que el investigador logró un 88%, considerando ambas puntuaciones podemos decir que la diferencia entre las dos puntuaciones no es grande pese a que en la primera se la ubica en la categoría de excelente y en la otra muy buena, Presenta situaciones reales para motivar el tema 92% (docente), 87% (Investigador), Así como lo afirmó Weistein, Ridley, Dahl y Weber (1989), sobre las estrategias de aprendizaje

que son consideradas conductas o pensamientos que facilitan el aprendizaje. Estas estrategias van desde las simples habilidades de estudio, como el subrayado de la idea principal, de esta información se estableció que los porcentajes obtenidos por los docentes son superiores a los que el evaluador ha asignado lo que nos indica que el trabajo desempeñado por los docentes del plantel en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje, ha sido fructífero.

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

DESARROLLO

TABLA 11

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	8,69	92%	87%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	8,69	94%	87%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,60	8,62	96%	86%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,60	8,62	86%	86%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	8,62	92%	86%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	8,77	94%	88%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	8,77	98%	88%
	PROMEDIO	9,31	8,68	93%	87%

FUENTE: 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 elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado en la institución Unidad Educativa Comunitaria "San Roque", periodo 2013-2014

GRÁFICO 11

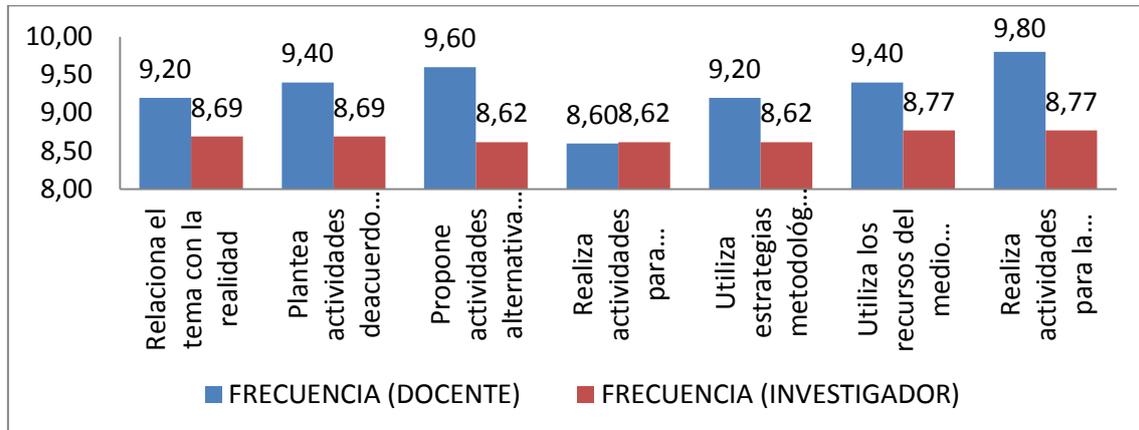


Figura 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

FUENTE: 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 elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado en la institución Unidad Educativa Comunitaria “San Roque”, periodo 2013-2014

Los datos resultados obtenidos mediante los instrumentos de evaluación en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje el indicador 3.12.7 (Realiza actividades para la aplicación del conocimiento) alcanzó una valoración de 98% (docente), 88% (Investigador), obteniendo una diferencia notoria en las puntuaciones, el indicador 3.12.6 (Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje) alcanzó una valoración del 94% (docente) y 88% (Investigador), y finalmente el indicador 3.12.1 (Relaciona el tema con la realidad) logró una valoración del 92% (docente) y 87% (Investigador), de la información expuesta podemos deducir que la puntuación alcanzada por los docentes es superior a la presentada por los investigadores, de acuerdo al criterio de Leticia y Sara Ariles Visval (2005), que expresan que en la gestión del aprendizaje se organizan los flujos de información, que propician el incremento de la eficiencia y calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje, para ello en la unidad educativa comunitaria “San Roque”, los docentes deben organizar adecuadamente los aprendizajes mediante los recursos pertinentes.

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

EVALUACIÓN

TABLA 12

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	8,77	92%	88%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	8,77	96%	88%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	8,50	86%	85%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	8,62	92%	86%
	PROMEDIO	9,15	8,66	92%	87%

FUENTE: 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 elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado en la institución Unidad Educativa Comunitaria "San Roque", periodo 2013-2014.

GRÁFICO 12

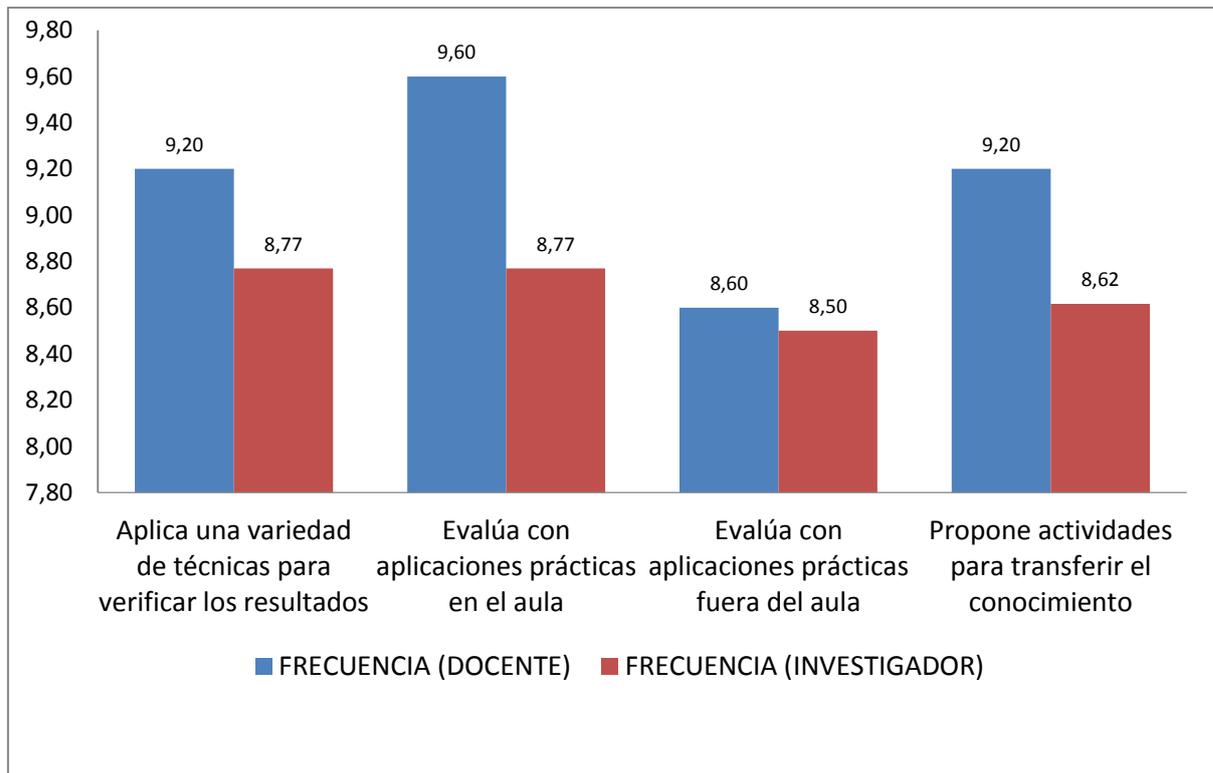


Figura 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

FUENTE: 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 elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado en la institución Unidad Educativa Comunitaria “San Roque”, periodo 2013-2014.

En los datos proporcionados por la gráfica 12, podemos apreciar que el ítem 3.13.2 (Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula) obtuvo el porcentaje de 96% (docente) y 88% (investigador), otro parámetro de igual importancia fue el 3.13.4 (Propone actividades para transferir el conocimiento) cuya valoración fue del 92% (docente) y del 86% (investigador), en forma similar el ítem 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) se logró una valoración del 86% (docente) y 85% (investigador), esto bajo los señalamientos.

Mediante la información suministrada en la tabla 12, se analizó que los docentes gestionan adecuadamente el aprendizaje que se pretende desarrollar en el salón de clase, es decir, las puntuaciones que alcanzaron los docentes en su evaluación fueron óptimas.

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

VISIÓN GLOBAL

TABLA 13

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,00	8,77	90%	88%
3.12	DESARROLLO	9,31	8,68	93%	87%
3.13	EVALUACIÓN	9,15	8,66	92%	87%
	PROMEDIO	9,15	8,70	92%	87%

FUENTE: 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 elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado en la institución Unidad Educativa Comunitaria “San Roque”, periodo 2013-2014.

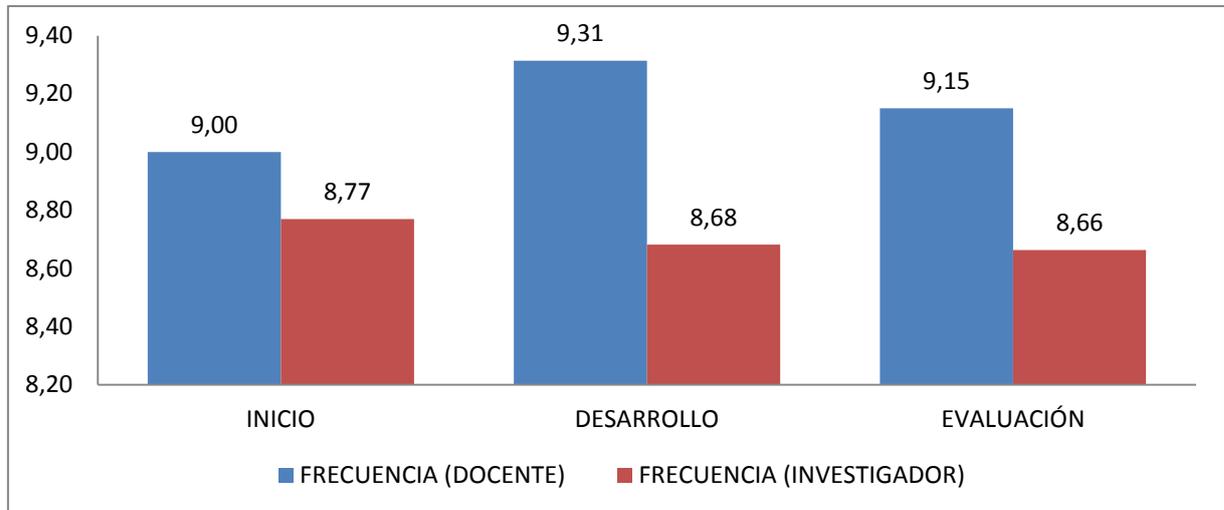
GRÁFICO 13

Figura 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado en la institución Unidad Educativa Comunitaria "San Roque", periodo 2013-2014.

FUENTE: 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 elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado en la institución Unidad Educativa Comunitaria "San Roque", periodo 2013-2014.

Los docentes del centro educativo Comunitario "San Roque", asignaron la siguiente valoración al parámetro 3.11 (INICIO) cuyo porcentaje fue 90% (docente) y 88%(investigador), en tanto que el indicador de 3.12 (DESARROLLO) alcanzó un 93% (docente) y 87% (investigador), por otro lado la cuantificación 3.13 (EVALUACIÓN), se fijaron en un 92% (docente) y 87% (investigador) respectivamente. Para Estrada y Febles (2002), consideran que la gestión del aprendizaje es un proceso donde se añade valor a los conocimientos existentes y se generan nuevos conocimientos científicos, un nuevo mercado y nuevos servicios.

Del análisis que se hizo en la tabla 13 se pudo concluir que en el centro educativo los docentes gestionaron correctamente los aprendizajes desde la fase inicial hasta el proceso de evaluación, lo que reflejó que el trabajo del docente en el desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje se ejecuta de manera satisfactoria.

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

INICIO

TABLA 14

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCI A	PORCENTAJ E
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,80	98%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	94%
	PROMEDIO	9,67	97%

FUENTE: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado en la institución Unidad Educativa Comunitaria “San Roque”, periodo 2013-2014

GRÁFICO 14



Figura 14. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado en la institución Unidad Educativa Comunitaria “San Roque”, periodo 2013-2014.

FUENTE: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado en la institución Unidad Educativa Comunitaria “San Roque”, periodo 2013-2014.

Los resultados obtenidos mediante los instrumentos de evaluación sobre el nivel de importancia en el ámbito de la gestión del aprendizaje 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas) logró una valoración del 98%, el indicador 3.11.2 (Recupera experiencias previas

de los estudiantes), también se ubicó en un 98%, mientras que el parámetro (Presenta situaciones reales para motivar el tema), se fijó en un 94%. Adicionalmente a lo expuesto por Núñez (2009) en cuanto a la motivación, que es considerada como un conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y persistencia de la conducta, cabe señalar que el uso de que el uso adecuado de las estrategias didácticas es esencial en el proceso de enseñanza aprendizaje (p 43).

El nivel alcanzado por los docentes en la fase inicial del proceso de enseñanza-aprendizaje en cuanto al desarrollo de estrategias didácticas es excelente, de forma similar en el proceso de recuperación de experiencias previas el nivel alcanzado esta acorde con las exigencias del plantel.

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

DESARROLLO

TABLA 15

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

FUENTE: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado en la institución Unidad Educativa Comunitaria "San Roque", periodo 2013-2014.

GRÁFICO 15

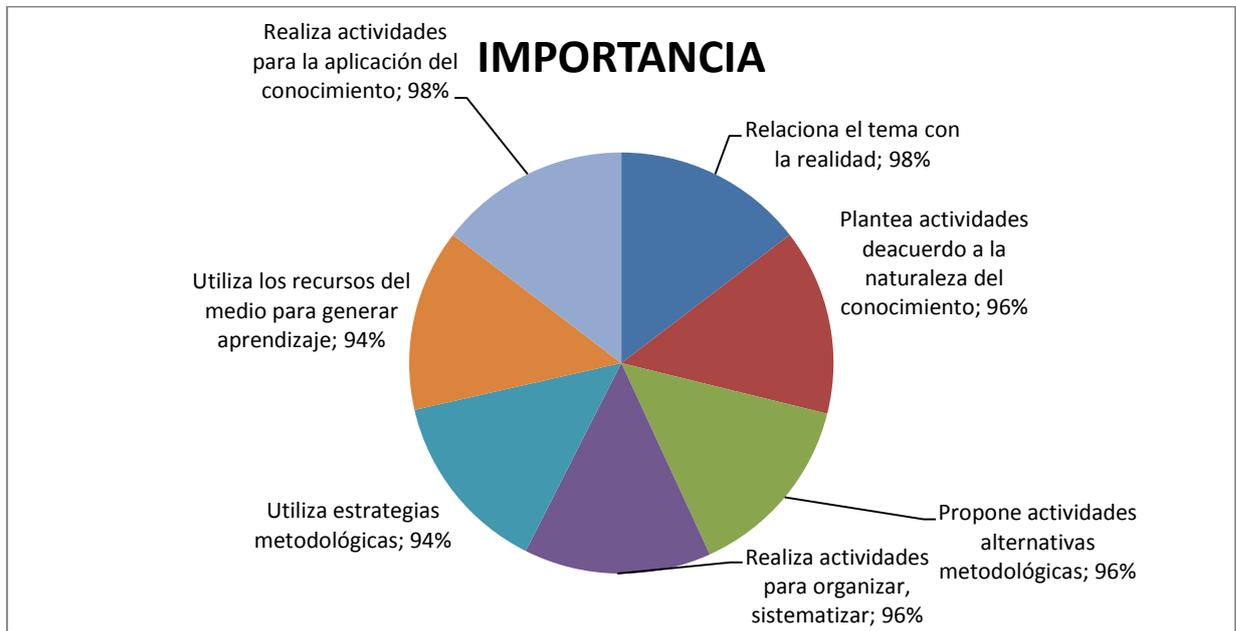


Figura 15. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

FUENTE: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado en la institución Unidad Educativa Comunitaria “San Roque”, periodo 2013-2014.

De la información expuesta en el gráfico 15, podemos decir que los parámetros que alcanzaron la máxima valoración fueron 3.12.1 (Relaciona el tema con la realidad) y el 3.12.7 (Realiza actividades para la aplicación del conocimiento), cuya valoración alcanzó un 98%, en tanto que el indicador 3.12.3 (Propone actividades alternativas metodológicas) logró una valoración del 96%, y entre los ítems evaluados el 3.12.6 (Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje) obtuvo un 94%, todos los ítems evaluados lograron ubicarse en la categoría de excelente, como lo afirmó Gramajo (2000), con libertad, participación, disciplina y esfuerzo se estructuró su práctica educativa que integró lo cognitivo, lo afectivo y la acción, para lograr los resultados propuestos, lo que analizó en los docentes del centro educativo Comunitario “San Roque” existe un elevado nivel de importancia en su trabajo para llevar acabo, y utilizar las herramientas metodológicas pertinentes en su entorno, podemos decir que los docentes del plantel trabajan.

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

EVALUACIÓN.

TABLA 16

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	86%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	96%
	PROMEDIO	9,35	94%

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

GRÁFICO 16



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

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

De los resultados obtenidos sobre el nivel de importancia en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, el ítem 3.13.2 (Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula) logró una valoración del 98%, de forma similar el parámetro 3.13.1 (Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados) logró una valoración

importante del 94%, por otro lado la cuantificación 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) obtuvo una valoración del 86%, los resultados en esta etapa de la evaluación han sido gratificantes, lo que refleja que en la parte de ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, bajo las premisas de Ruíz (2010), sobre la adecuada planificación educativa, y la gestión de los aprendizajes, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas.

Los resultados obtenidos en esta fase son satisfactorios en su mayoría lo que demostró que en la gestión del aprendizaje los docentes del centro educativo utilizan aplicaciones prácticas dentro y fuera del aula para corroborar que los alumnos aprendan adecuadamente considerando que el docente es uno de los actores principales en el proceso educativo.

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

VISIÓN GLOBAL

TABLA 17

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,67	97%
3.12	DESARROLLO	9,60	96%
3.13	EVALUACIÓN	9,35	94%
	PROMEDIO	9,54	95%

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

GRÁFICO 17



Figura 17. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

De los datos suministrados por el instrumento de evaluación en el Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje podemos determinar en la VISIÓN GLOBAL, el ítem de INICIO alcanzó una connotación de 97%, Mientras que el indicador de DESARROLLO se cuantificó en un 96%, y en la parte final la de EVALUACIÓN obtuvo una valoración del 94%, lo que refleja que el trabajo en conjunto se está realizando es fructífero, es decir los maestros en la gestión del aprendizaje como señalan Jhonson y Scoles (2001) utilizan las estrategias en la dirección y en el alcance de los objetivos de la organización a largo plazo, permitiéndole conseguir ventajas para la organización a través de su configuración de recursos en un entorno cambiante (p 21).

De los porcentajes obtenidos se pudo evidenciar que en las diferentes fases se alcanzó la máxima valoración llegando a la excelencia en el desempeño profesional de las labores de los docentes del plantel, lo que refleja su compromiso asiduo en la tarea de formar niños y jóvenes que contribuyan positivamente al desarrollo de su comunidad.

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

INICIO

TABLA 18

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

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

GRÁFICO 18

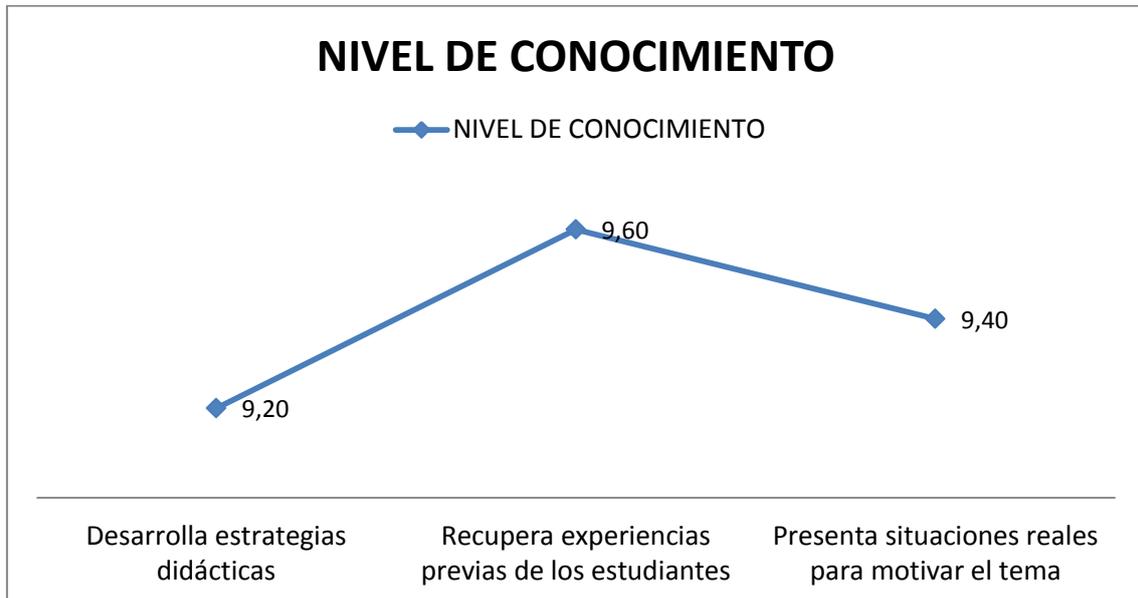


Figura 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

De los resultados proporcionados en la tabla 18, podemos apreciar que en el Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, en la parte de INICIO, el parámetro 3.11.2 (Recupera experiencias previas) obtuvo una valoración del 96%, mientras el parámetro 3.11.3 (Presenta situaciones reales para motivar el tema) logró un porcentaje del 94%, dentro de este grupo el indicador que consiguió el puntaje más bajo fue el 3.11.1 cuyo puntaje fue el del 92%, de lo acotado por Ruíz (2010), de acuerdo a la planificación curricular que es la conducción de la institución hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas, es decir en consideración al plantel podemos afirmar que la gestión del aprendizaje esta adecuadamente orienta a través de la planificación curricular.

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

DESARROLLO

TABLA 19

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,60	96%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	94%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	98%
	PROMEDIO	9,54	95%

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

GRÁFICO 19

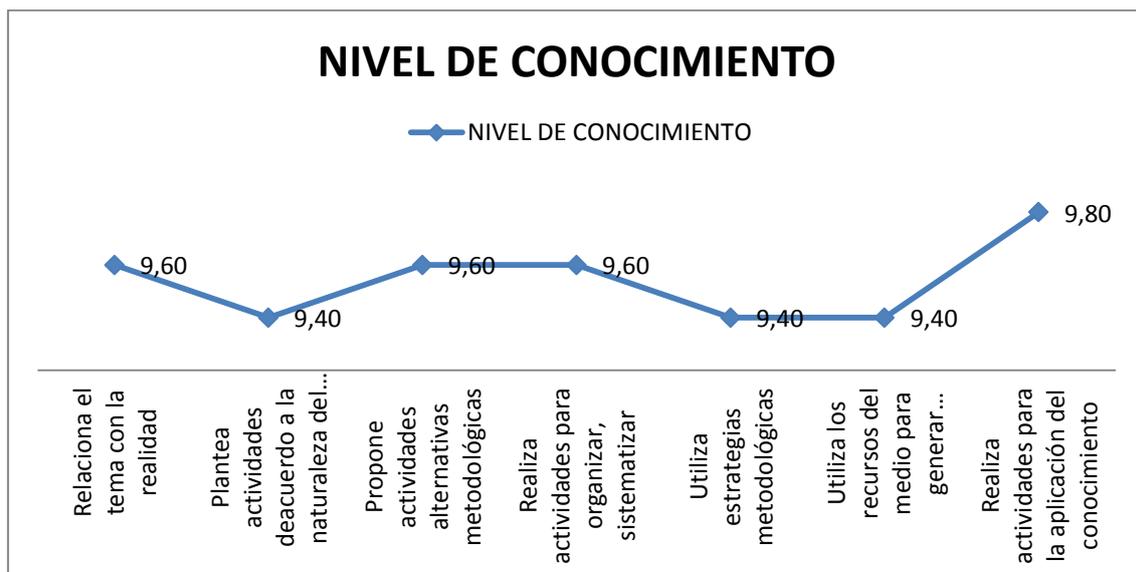


Figura 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

Los resultados obtenidos de la evaluación suministrada a los docentes de la institución educativa Comunitaria “San Roque” en cuanto al nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, fueron los siguientes: en el indicador 3.12.7 (Realiza actividades para la aplicación del conocimiento) se obtuvo la valoración máxima del 98%, siendo categorizada como excelente, en tanto que el indicador 3.12.4 (Realiza actividades para organizar, sistematizar), se estimó en un 96%, por otro lado el parámetro 3.12.6 (Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje) obtuvo la valoración del 94%, como lo reflejó Labaree (2000) que la naturaleza del trabajo docente encierra una serie de rasgos que a simple vista lo hacen parecer como una profesión fácil, a pesar de ser sumamente difícil, debido a una serie de factores propios y ajenos de su profesión. De los parámetros dentro del nivel del conocimiento que tienen los docentes de la institución se evaluó como extraordinaria la labor que los docentes realizan en el plantel, con lo cual garantizan la calidad educativa.

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

EVALUACIÓN

TABLA 20

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	86%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	94%
	PROMEDIO	9,15	92%

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

GRÁFICO 20

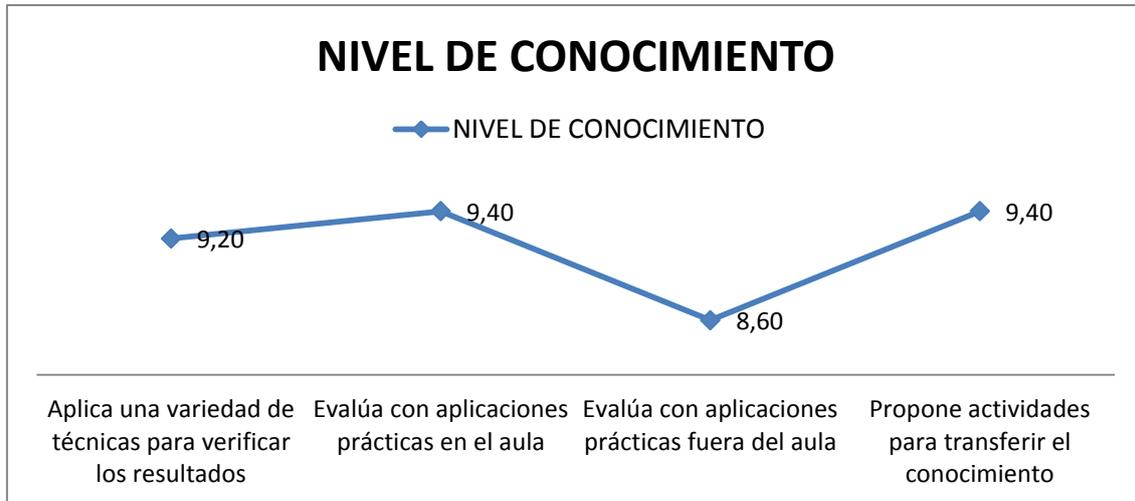


Figura 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

En la fase del nivel de conocimiento en el ámbito de la gestión del aprendizaje, se estimaron los siguientes porcentajes: 3.13.4 (Propone actividades para transferir el conocimiento) cuya valoración fue del 94%, en cuanto al indicador 3.13.1 (Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados) se obtuvo una valoración del 92%, para el parámetro 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) se alcanzó la valoración menor dentro de este proceso cuyo porcentaje alcanzo el 86%, estos parámetros se han ubicado en la categoría de excelente y muy buena, en sí, el nivel de conocimientos que el docente posee es el adecuado para formalizar los conocimientos en el proceso de enseñanza aprendizaje, como lo señala Graffe (2002), en cuanto a la gerencia de la institución educativa cuyas labores se orienta a una adecuada administración, con miras a conseguir los objetivos institucionales mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa a fin de ofrecer un servicio de calidad, y coordinar las distintas tareas y funciones de los miembros hacia la consecución de sus proyectos comunes, los docentes del plantel gestionan adecuadamente todos los recursos didácticos y pedagógicos que están en su entorno.

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

VISIÓN GLOBAL

TABLA 21

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,40	94%
3.12	DESARROLLO	9,54	95%
3.13	EVALUACION	9,15	92%
	PROMEDIO	9,36	94%

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

GRÁFICO 21

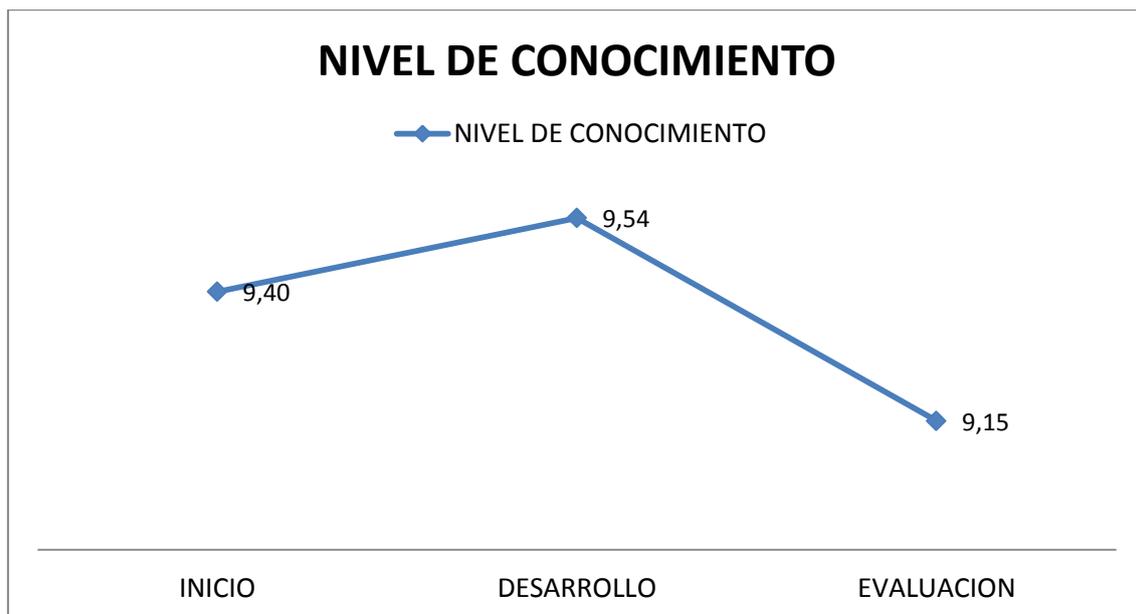


Figura 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

Los resultados obtenidos en el Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en cuanto a la VISIÓN GLOBAL, se pudo visualizar que el indicador de Desarrollo obtuvo una valoración del 95%, mientras que el de inicio se ubicó en un 94%, para el parámetro de evaluación se observó que los docentes alcanzaron un porcentaje del 92%, todos estos son porcentajes satisfactorios lo que refleja la calidad del trabajo que el

docente ha venido realizando en este ámbito, por lo señalado por Weistein, Ridley, Dahl y Weber (1989), definen a las estrategias de aprendizaje como conductas o pensamientos que facilitan el aprendizaje. Estas estrategias van desde las simples habilidades de estudio, como el subrayado de la idea principal, hasta los procesos de pensamiento complejo como el usar las analogías para relacionar el conocimiento previo con la nueva información.

Como se analizó anteriormente en el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, los docentes alcanzaron la excelencia en el proceso de ejecución lo que indicó que su nivel de conocimiento es el indicado en la ejecución de sus funciones.

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

TABLA 22

Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,00	9,67	9,40
Desarrollo	9,31	9,60	9,54
Evaluación	9,15	9,35	9,15

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

GRÁFICO 22

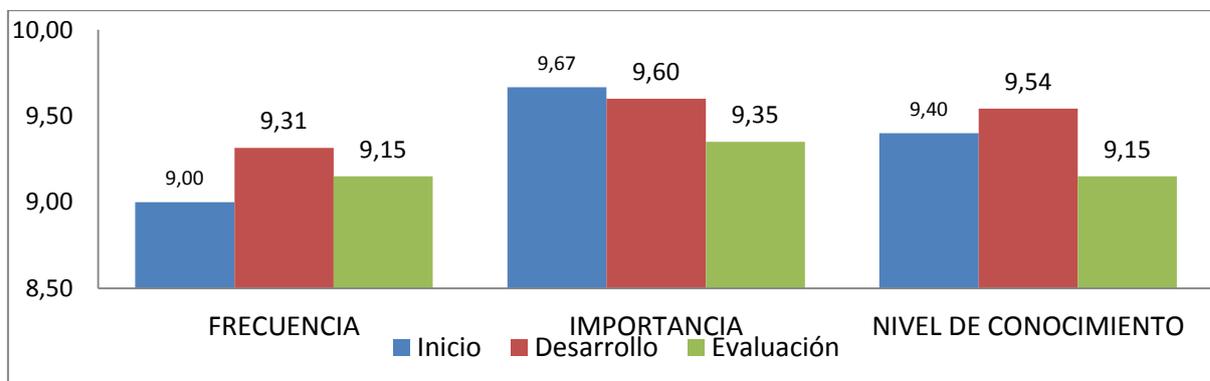


Figura 22. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

En la Tabla 22 se pudo apreciar la información detallada en este proceso de evaluación de conformidad a los resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, en cuanto al nivel de frecuencia en la parte de inicio se obtuvo una valoración del 90%, en Desarrollo 93%, y en evaluación se obtuvo un 92%, los datos fueron satisfactorios en estos lineamientos, para el nivel de importancia indicado en la parte de inicio se obtuvo un 97%, para Desarrollo se alcanzó un 96% y en la parte evaluativa se logró un 94%, los resultados obtenidos en el nivel de conocimiento fueron los siguientes en la parte de inicio se obtuvo una valoración del 94%, para la parte de desarrollo un 95% y finalmente para la parte de evaluación un 92%, así como lo estableció Leticia y Sara Artilles Visval (2005), plantean que la gestión del aprendizaje es el sistema que organiza los flujos de información, externos e internos, propician la generación, apropiación, intercambio y uso de conocimientos necesarios para el incremento de la eficiencia y calidad en los procesos fundamentales de las organizaciones, generalmente hablando se pudo concluir que en la gestión del aprendizaje los docentes utilizan las herramientas curriculares, y los procesos pedagógicos idóneos para el plantel y para el desarrollo del aula.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.

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

TABLA 23

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	8,62	94%	86%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,25	9,00	93%	90%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,00	8,50	90%	85%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,33	8,38	83%	84%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,40	8,77	94%	88%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	9,46	98%	95%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	8,23	94%	82%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	8,54	92%	85%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	8,46	94%	85%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	8,85	96%	88%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	8,69	94%	87%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	8,85	94%	88%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	8,69	96%	87%
	PROMEDIO	9,32	8,70	93%	87%

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

GRÁFICO 23

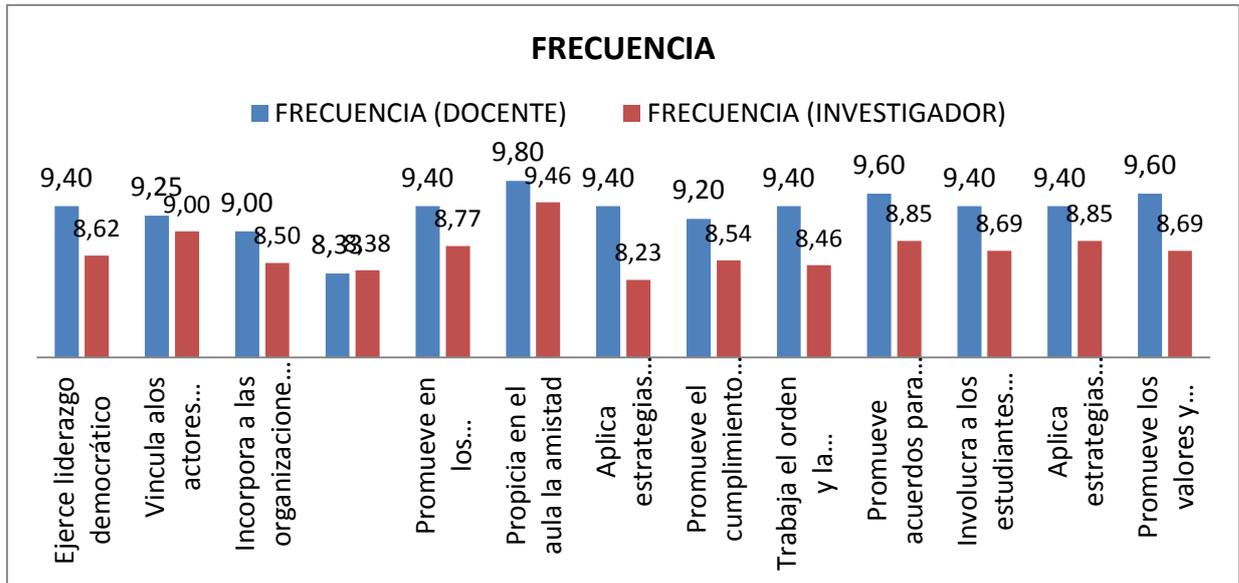


Figura 23. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

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

De acuerdo a los datos que se han obtenido se pudo analizar que un 98% de los encuestados Propicia en el aula la amistad, es decir el docente se convierte en un líder que busca equilibrar al grupo a fin de poder impartir su clase de una manera adecuada y en la que todos sus estudiantes se sientan seguros, confiados y predispuestos a aprender; por otro lado un 92% Promueve el cumplimiento de las actividades, este grupo de docentes en su mayoría promueve la responsabilidad en sus alumnos y el cumplimiento con las tareas que se les encomienda, como líderes en el aula los docentes con la finalidad de alcanzar el objetivo deseado en este caso el aprendizaje de su grupo priorizan el cumplimiento de las tareas y de esta forma buscan alcanzar su objetivo; finalmente el 83% de los docentes Promueve acciones orientadas al servicio, como lo afirmó Conway (1988) que, exhorta a que los directivos ejerzan su liderazgo, entendido como la conducta visible que genera en los docentes y demás sujetos el deseo de seguirlo y emularlo, para juntos mejorar continuamente la calidad y la excelencia del servicio educativo, en función del proyecto educativo y la visión de la escuela, basados en la integridad, fidelidad a la misión, principios y valores que comparten (p 3).

En este grupo ve necesario que los estudiantes utilicen los conocimientos adquiridos y los utilicen de forma que se pueda brindar un servicio a la sociedad, en otras palabras todo el

conocimiento está al servicio y para el servicio de la sociedad. Por lo tanto a través de estos indicadores se pudo considerar que los docentes dentro del campo de gestión del liderazgo y la comunicación cumplen satisfactoriamente y son líderes que buscan mantener un grupo equilibrado, enfocado en el cumplimiento de tareas y con sentido social.

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

TABLA 24

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,80	98%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,50	95%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,50	85%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,67	87%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	94%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
	PROMEDIO	9,39	94%

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

GRÁFICO 24



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

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

A partir de los resultados que se han obtenido por parte de los encuestados el 98% considera importante ejercer un liderazgo democrático en el aula, acción que permite manejar al grupo igualitariamente sin crear distinciones ni preferencias, de esta manera se fomenta la confianza del grupo hacia el líder/docente; para el 94% de los docentes es importante incentivar el cumplimiento de las actividades en sus educandos de manera que no solo se afiance el conocimiento sino que además permita al estudiante involucrarse en su rol y conozca cuáles son sus obligaciones; finalmente el 85% establece como importante el punto 4.3 Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, en si el docente busca que todos los involucrados dentro del proceso de enseñanza formen parte activa del proceso y no solo sean entes veedores y fiscalizadores de la educación, sino que conjuntamente trabajar a fin de que el modelo educativo pueda surgir y convertirse en un

modelo de éxito. Como lo afirma Aguilera & Gálvez (2004) El liderazgo de los docentes debe relacionarse con la capacidad de inspirar y guiar a personas o grupos, despertando entusiasmo en la consecución de una visión y una misión compartidas, orientando el desempeño y guiando con el ejemplo (p.44).

Finalmente, se pudo establecer que los niveles de importancia del liderazgo y la comunicación en el ámbito de la gestión docente están en un nivel superior, los docentes se sienten involucrados con los estudiantes y su aprendizaje de esta manera se está logrando que el modelo educativo sea aplicado eficientemente en la institución.

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

TABLA 25

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,25	93%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,50	85%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,33	83%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,40	94%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	94%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	94%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
	PROMEDIO	9,30	93%

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

GRÁFICO 25

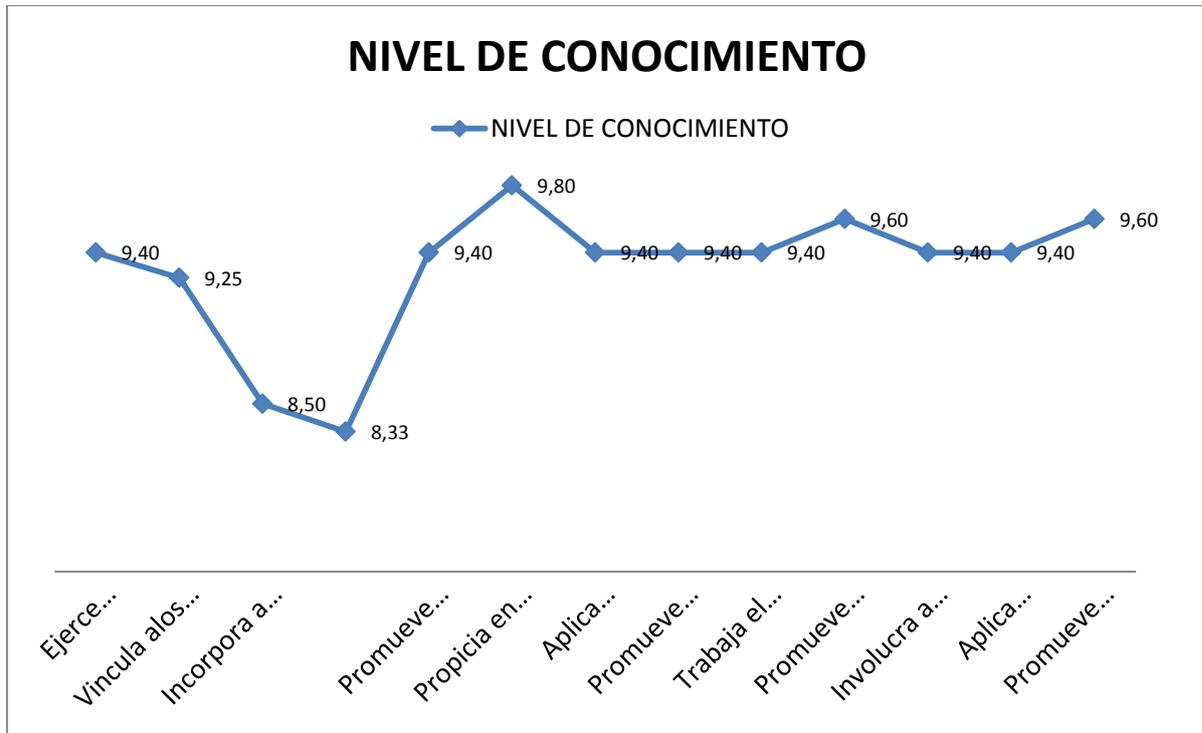


Figura 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

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

De los resultados obtenidos en lo referente al Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente el 98% de los encuestados posee un gran conocimiento en el área 4.6 Propicia en el aula la amistad, esto quiere decir que el docente lleva a cabo estrategias metodológicas con sus estudiantes las cuales le permiten crear un ambiente de confianza con sus alumnos de tal manera que se pueda inducir el conocimiento adecuadamente en los estudiantes; el 94% Involucra a los estudiantes en la planeación, el docente conoce como realizar la planificación de sus clases tomando en consideración la opinión de sus estudiantes, mediante este proceso el estudiante se siente involucrado en el proceso en el cual está inmerso lo que lo hace ser mayormente responsable y colaborador; el 83% conoce los aspectos relacionados al punto 4.4 Promueve acciones orientadas al servicio, los docentes como entes involucrados en el proceso de enseñanza conocen sobre cómo y cuál es la manera adecuada de involucrar a los estudiantes con el fin de que su accionar se enfoque al servicio. Siguiendo lo acotado por Conway (1988) para que los directivos ejerzan su liderazgo, entendido como la conducta visible que genera en los docentes y demás sujetos el deseo de seguirlo y emularlo, para juntos mejorar continuamente la calidad y la excelencia del servicio educativo, en función del

proyecto educativo y la visión de la escuela, basados en la integridad, fidelidad a la misión, principios y valores que comparten (p 3).

En fin dentro del nivel de conocimiento que existe en la institución se pudo considerar que los docentes están preparados y tiene el conocimiento adecuado para llevar a cabo una estrategia o un modelo de educación y realizarlo exitosamente.

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

TABLA 26

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES			
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,00	8,77
	Desarrollo	9,31	8,68
	Evaluación	9,15	8,66
	Visión Global	9,15	8,70
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,32	8,70

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

GRÁFICO 26

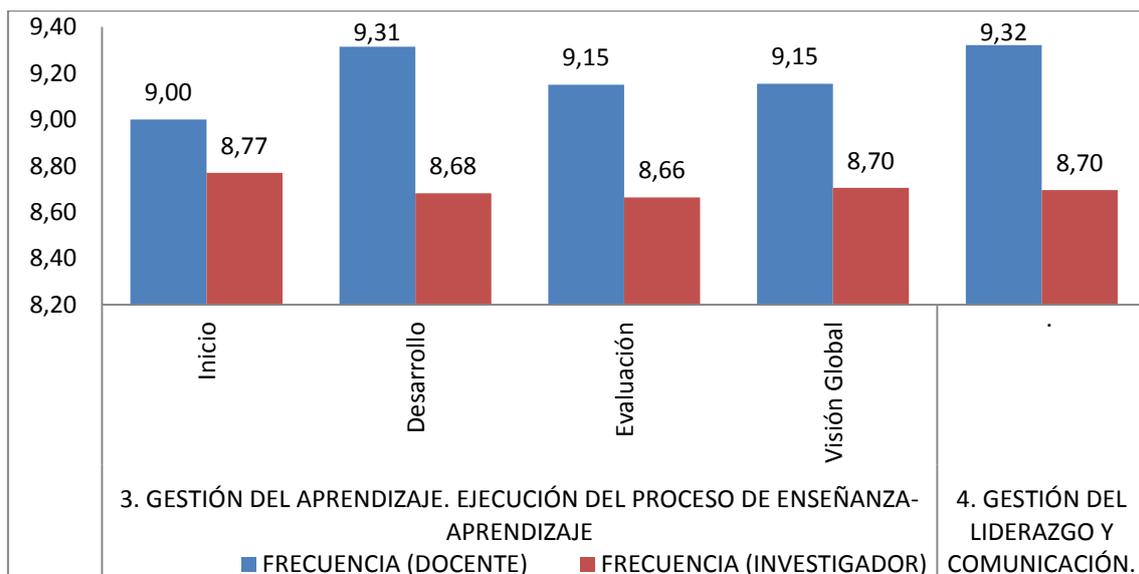


Figura 26. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

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

Acorde a la información obtenida en esta comparación realizada se pudo observar que en el ámbito 3. Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje en su fase de Inicio la frecuencia docente posee una puntuación de 9, mientras que la del investigador se encuentra en 8.77 por lo tanto la fase inicial se la ha realizado exitosamente, la siguiente fase, la de Desarrollo en la frecuencia docentes posee 9.31, mientras que la del investigador es 8.68 por lo tanto durante esta etapa se han ido corrigiendo ciertos aspectos pero que no han influido de manera directa con los planes que se han tenido desde el inicio; la fase de evaluación en la frecuencia docente ha obtenido un 9.15 mientras que la del investigador 8.66 manteniendo la hegemonía con los demás resultados lo que da a entrever que se ha realizado de una manera satisfactoria este proceso, la visión global ha obtenido una frecuencia del docente de 9.15 mientras que la del investigador es de 8.70, esto permite establecer que los docentes de la institución se han involucrado eficientemente en el proceso de enseñanza – aprendizaje por lo tanto es necesaria la retroalimentación a fin de que el proceso pueda evolucionar y continuar siendo eficiente dentro de la institución.

En lo que se refiere al ámbito 4. Gestión del liderazgo y la comunicación, la frecuencia docentes es de 9.32, mientras que la del investigador es de 8.70, con lo cual queda indicado que dentro de la institución los docentes conocen como ser líderes dentro del aula de clases y como a través de las estrategias educativas lograr que sus estudiantes traten de alcanzar la excelencia académica.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

TABLA 27

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,33	9,50	9,18
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,03	9,48	9,20
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,20	9,64	9,48
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,15	9,54	9,36
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,32	9,39	9,30

FUENTE: Desempeño profesional del docente (análisis global)

GRÁFICO 27

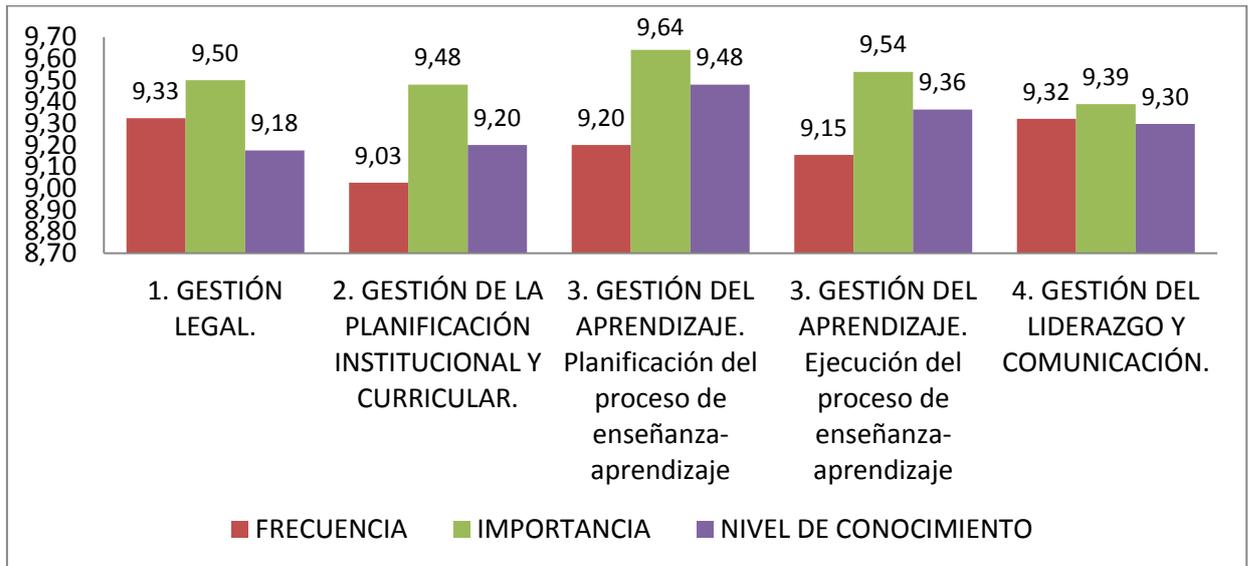


Figura 27. Desempeño profesional del docente (análisis global).

FUENTE: Desempeño profesional del docente (análisis global).

El análisis global de la información que se ha obtenido al realizar la encuesta a los docentes de la institución nos permite establecer que en lo referente al ítem 1. Gestión legal la importancia y el nivel de conocimiento se encuentran dentro de la categoría de Excelente por lo cual los docentes conocen claramente el marco legal al cual se deben sujetar y además la importancia de aplicarlo dentro de la institución. En el ítem 2. Gestión de la planificación Institucional y Curricular el nivel de importancia al igual que el nivel de conocimiento se encuentran en la categoría de sobresaliente por lo tanto los docentes planifican sus temas de estudio acorde a las necesidades del estudiante y a las necesidades sociales que actualmente se han establecido.

En el ítem 3. Gestión del aprendizaje. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje los docentes poseen también un grado de Excelente, al igual que en ítem 3. Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje, por tal razón se puede concluir que los docentes conocen y pueden aplicar la planificación de un proceso de enseñanza y ejecutarlo adecuadamente de forma que el estudiante se sienta satisfecho en razón al conocimiento y dominio de su docente referente a los contenidos que se van revisando en cada asignatura.

Finalmente en el ítem 4. Gestión del liderazgo y comunicación, los docentes también poseen una calificación de Sobresaliente, lo que permite definir que el proceso de enseñanza y el modelo educativo que se ha implantado en la institución se está desarrollando adecuadamente, los docentes conocen el aspecto global y puntual de su modelo educativo

por lo tanto pueden llevarlo a cabo de una manera satisfactoria los que resulta beneficioso para la institución educativa la cual se beneficia del trabajo de gestión y liderazgo además del talento humano que se encuentra trabajando en ella.

CONCLUSIONES

- Con la finalización de la presente investigación sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje se logró identificar lo que los docentes ofrecen dentro del ámbito legal, de la gestión de la planificación institucional y curricular, de la gestión del aprendizaje y dentro de la gestión del liderazgo y comunicación. Se pudo conocer la frecuencia con la que el docente ejecuta las actividades, la importancia que el docente da a la actividad dentro de su gestión y el nivel de conocimiento que poseen en relación a cada uno de los indicadores que se presentó en los cuestionarios de autoevaluación.
- Al referirnos a los indicadores de la frecuencia dentro de la gestión legal refleja que los docentes establecen sus actividades enmarcadas en la gestión legal, como está establecido en la Ley Orgánica de Educación, lo que implica que los maestros del establecimiento dan fiel cumplimiento de las normas y reglamentos que están estipulados en esta ley lo que le permite al docente trabajar de manera satisfactoria y coherente dentro del salón de clase. En cuanto a la importancia que los docentes brindan a este ámbito se logró alcanzar una valoración de muy buena, de igual manera en el nivel de conocimiento que los profesores poseen en relación a cada indicador de gestión es muy bueno, es importante recalcar que los datos obtenidos mediante la evaluación aplicada a los docentes han sido favorables en el ámbito legal.
- En cuanto a la gestión de la Planificación Institucional y Curricular la frecuencia con la que desarrollan las actividades son muy buenas y la importancia que brindan los docentes son excelentes, en el nivel de conocimientos están dentro del puntaje sobresaliente, dando a conocer que los profesores si planifican sus temas de estudio siendo exitoso el proceso educativo, ya que es importante para el logro de metas establecidas, y clave para la toma de decisiones y acciones que el docente ejecuta en su práctica docente.
- Dentro de la gestión del aprendizaje. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje los docentes poseen también un porcentaje de Excelente, Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje, por tal conocimiento se logra concluir que los docentes ejecutan actividades participativas de los estudiantes, les da la importancia necesaria pero con las observaciones realizadas se logró observar la realidad del problema la pobreza de estrategias metodológicas para llegar a los alumnos, teniendo éstos muchos problemas de razonamiento, que le impide estar preparado para un nuevo conocimiento.

- Posteriormente en la gestión del liderazgo y comunicación, los docentes también poseen una calificación de Sobresaliente, lo que permite definir que el proceso de enseñanza y el modelo educativo que se ha implantado en la institución se está desarrollando adecuadamente, los docentes conocen el aspecto global y puntual de su modelo educativo por lo tanto pueden llevarlo a cabo de una manera satisfactoria los que resulta beneficioso para la institución educativa la cual se beneficia del trabajo de gestión y liderazgo además del talento humano que se encuentra trabajando en ella, pero a pesar de las buenas calificaciones se logra detectar con las observaciones que se realizó la falta de aplicación de estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes ya que al desarrollar las clases se debe tomar en cuenta que no todos los niños asimilan de igual manera que sus compañeros. También se evidencio un bajo rendimiento en cuanto a la evaluación dentro y fuera del aula.

Esto permite llegar a concluir que el proceso de enseñanza-aprendizaje y el modelo educativo que se ha establecido en el establecimiento se está desarrollando moderadamente satisfactoria ya que hace falta que los docentes se capaciten el aspecto integral y puntual de su modelo educativo, ya que los docentes que laboran en esta institución, un 70% son jóvenes y no tienen la suficiente experiencia, falta capacitación para de esta manera desenvolverse y estar preparado para cualquier situación.

Esta institución cuenta con algunos niños de inclusión, que como docentes deben estar preparados para actuar ante las diversas situaciones que se den y se debe conocer diferentes estrategias para actuar en los diferentes sucesos que se presentan dentro del desempeño laboral. Solo queda por parte del docente, tomar una condición crítica-reflexiva con los actuales procesos y cambios que se vienen dando en la educación de hoy, implementando nuevos medios de enseñanza y aprendizaje, permitiendo al alumnado conocer, aprender y adquirir un mejor desarrollo de aptitudes y actitudes que permitan en pleno su desarrollo, su desenvolvimiento en esta sociedad que cambia al ritmo de las continuas necesidades de las generaciones presentes y futuras.

RECOMENDACIONES

Teniendo en consideración los resultados obtenidos en la presenta investigación consideramos pertinente ofrecer las recomendaciones siguientes ante las conclusiones obtenidas:

- En el ámbito de la gestión legal se recomienda que sigan adelante dando la importancia necesaria a las actividades dentro de esta gestión, y se logra evidenciar su buen nivel de conocimiento que poseen dentro de este ámbito.
- En cuanto a la gestión de la Planificación Institucional y Curricular se puede decir que sigan con la buena participación del Plan Educativo respetando la autoridad educativa, está bien la ejecución de las actividades que estén orientadas al plan de mejoras, los docentes dan la importancia necesaria y tienen un nivel de conocimiento frente a este ámbito.
- Dentro de la gestión del aprendizaje. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, ante la falta de estrategias los docentes deben desarrollar nuevas estrategias de aprendizaje ya que favorecen el rendimiento individual y colectivo de los estudiantes, el empleo de estas técnicas dentro del salón de clase es responsabilidad del docente, debido a que debe de considerar una serie de factores para emplearlas adecuadamente dentro del salón de clases.
- En el ámbito del liderazgo y comunicación en la falta de estrategias individuales para los alumnos los docentes deben formarse para conocer y promover a los alumnos otras destrezas de aprendizaje, más efectivas para elevar el nivel académico con la finalidad de que todos los alumnos entiendan el tema estudiado, La gestión del liderazgo y comunicación es fundamental dentro de la práctica docente, ya que las estrategias ayudan a tomar decisiones adecuadas y significativas para el mejoramiento de la misma educación de los estudiantes de la institución. La planificación, diseño y evaluación en el campo educativo, constituye un elemento de trascendental importancia para el desarrollo integral de la educación, tanto en el plano estructural formal como en el procesal práctico, que por una parte fortalece el desempeño y gestión institucional y por otra mejora la práctica docente y el perfil académico en concordancia con las necesidades sociales y condiciones del medio con la visión y misión de la institución educativa.

Se deberá incentivar y crear mecanismos para que el docentes comience a fomentar el uso de nuevas estrategias educativas y evalúe dentro de su quehacer profesional en las diversas actividades que realiza dentro y fuera de las instituciones escolares, ya que la gestión de liderazgo y comunicación al momento de trabajar en las aulas de clase la comunicación es la interacción y relación social fundamentales en la práctica educativa que se debe mantener en el proceso de enseñanza aprendizaje para que sean adecuados y significativos.

PROPUESTA. ESTRATEGIA

AMBITO:	LEGAL <input type="checkbox"/> PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input type="checkbox"/> APRENDIZAJE <input type="checkbox"/> LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input checked="" type="checkbox"/>
PROBLEMA IDENTIFICADO	
<p>En la investigación realizada se detectó dentro de la gestión del liderazgo y comunicación, la falta de estrategias metodológicas para atender las necesidades individuales de los estudiantes ya que los niños no comprendían las clases presentadas por los docentes. Siendo las estrategias importante ya que un docente cuando realmente quiere lograr un aprendizaje significativo en los educandos, es necesario e importante que conozca diversas estrategias y además, sepa adecuarlas a cada experiencia, y así, conducir al alumno por el camino del conocimiento, haciendo de ellos individuos competentes siendo un maestro orientador, que guía al alumno reforzando sus puntos fuertes y fortaleciendo sus puntos débiles; un mediador, que se ubica entre el conocimiento y el estudiante, acercándolo al mismo, reactivando sus conocimientos previos; un facilitador, que le hace más viable el camino para la consecución de sus metas de aprehensión del conocimiento.</p> <p>Las estrategias de enseñanza deben ser diseñadas de tal manera que estimulen a los estudiantes a observar, analizar, opinar, formular hipótesis, buscar soluciones y descubrir el conocimiento por sí mismos.</p> <p>Organizar las clases como ambientes para que los estudiantes aprendan a aprender, también es muy importante y tarea del maestro lograr que los alumnos sean autónomos, que se hagan responsable de su propio aprendizaje, que no se limiten sólo a escuchar lo que el maestro dice y después lo repita, también que una clase tipo conferencia, además de no generar más que el aprendizaje memorístico, genera apatía y no se diga de la somnolencia, y este estado difícilmente logra captar la atención del alumno, por eso la importancia de utilizar estrategias diversas, siempre encaminadas a logran un aprendizaje significativo.</p>	

NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:			
Campaña para el mejoramiento de la aplicación de estrategias para la atención a las necesidades individuales de los estudiantes dentro de la gestión del liderazgo y comunicación.			
OBJETIVO:			
<p>Mejorar el desempeño docente para brindar una educación de calidad mediante la realización de seminarios de capacitación docente, en la Institución Educativa Comunitaria "San Roque", durante 5 horas laborables.</p> <p>Siendo importante desarrollar las estrategias ya que es fundamental dentro de la práctica docente, ya que ayudan a tomar decisiones adecuadas y significativas para el mejoramiento de la misma educación de los estudiantes de la institución, para de esta manera alcanzar un mejor entendimiento y una cooperación reforzada, aprendiendo significativamente a dar solución a los problemas.</p>			
ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTOS:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:
<p>ACTIVIDAD 1:</p> <p>Charlas con profesionales, sobre la aplicación de estrategias para la atención a las necesidades individuales de los estudiantes.</p>	<p>PROCEDIMIENTO 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Invitar cordialmente a los docentes de dicha institución para que participen de las charlas en el ámbito el liderazgo y la comunicación. -Entregar material de apoyo. -Introducir los temas. -Dramatización de los contenidos. -Compromiso de los participantes para mejorar la aplicación 	<p>RECURSOS 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Humanos -Videos -Papelógrafos -Fotocopias -Marcadores 	<p>EVALUACIÓN 1:</p> <p>Nivel de conocimientos adquiridos.</p>

<p>ACTIVIDAD 2: Presentación De videos relacionados con la aplicación de estrategias para la atención a las necesidades individuales de los estudiantes.</p>	<p>de estrategias para la atención a las necesidades individuales de los estudiantes.</p> <p>PROCEDIMIENTO 2: - Invitar a profesionales quienes serán los encargados de desarrollar los temas. -Introducción del tema. -Presentación del tema. -Exposición de videos relacionados al tema. -Análisis de los videos expuestos. -Reflexión de los participantes.</p>	<p>RECURSOS 2: -Humanos -Proyector -Días positivas</p>	<p>EVALUACIÓN 2: Resultados de la evaluación</p>
<p>ACTIVIDAD 3: Concurso de aplicación a los docentes de los conocimientos adquiridos sobre el tema expuesto la aplicación de las estrategias para la atención a las necesidades</p>	<p>PROCEDIMIENTO 3: -Formar un jurado compuesto por un miembro de padres de familia, la directora, y un docente. -Presentar una propuesta donde se incluya la aplicación de estrategias para</p>	<p>RECURSOS3: -Humanos -Propuesta -Institución Educativa.</p>	<p>EVALUACIÓN 3: Ejecución de conocimientos adquiridos.</p>

individuales de los estudiantes	<p>la atención a las necesidades individuales de los estudiantes.</p> <p>-La propuesta será aplicada a cada grado participante.</p> <p>-Quién aplique de mejor forma los conocimientos adquiridos, será el ganador.</p>		
BIBLIOGRAFÍA			
<p>Ortega, J. (1995). Evaluación en el aula de español. Recuperado de http://cvc.cervantes.es/enseñanza/biblioteca/l/asele/pdf/06/06_0018.pdf</p>			

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bertoglia, L. (2000). La interacción profesor-alumno. Una visión desde los procesos atribucionales. Serie de Ensayos Académicos. Año 9-No 1. Universidad de Antofagasta.

En Maquilón, J.J, Mirete, A.B., Escabajar, A y Gímenez, A.M. (Coords.), Cambios educativos y formativos para el desarrollo humano y sostenible. Universidad de Murcia.

Gairín, J. (1999). Estadios de desarrollo organizativo: de la organización como estructura a la organización que aprende. Granada.

Gutiérrez, P. (2004). Concepto Institucional Educativo. Venezuela: Caracas.

Jensen K, Joseng F, Lera M J, (2004). Golden áreas.

Montenegro, I. A. (2007). Evaluación del desempeño docente. Loja, Colombia: Bogotá.

Núñez, J. C. (2009). Motivación, aprendizaje y rendimiento académico. Portugal: Braga.

Ortiz, E. (2011). Comunidad Educativa: ámbito de colaboración entre la familia y la escuela.

Rivas, I. (2004). Política educativa y prácticas pedagógicas. España: Universidad de Málaga.

Rueda, M. y Díaz. A. F. (2004). La evaluación de la docencia en la universidad. Perspectivas desde la investigación y la intervención profesional. México: Plaza y Valdés.

Rendón, J. (2009). Modelo de la Gestión educativa estratégica. México: Distrito federal.

Rodríguez, L. (1997). Guía metodológica para actividades de sensibilización sobre género y desarrollo. Bolivia: La Paz.

Weistein, Ridley, Dahl y Weber, (1989). Estrategias de aprendizaje.

Sánchez, P. (1995). Formar docentes en metodología de la investigación significativa "transmitir el oficio de productor de conocimientos.

García Moreno, J (1978). Organización de los centros de enseñanza. Zaragoza.

Montenegro, I. (2007). Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá. Magisterio.

Pilonieta, G (2006). Evaluación de competencias profesionales básicas del docente. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Sánchez, P. (1995). Formación docente.

Maureira, O. (2004). El liderazgo factor de eficacia escolar, hacia un modelo causal.

Néreci, I. (1968). Hacia una didáctica general dinámica.

Díaz-Barriga (2002). Didáctica y currículo. Cuenca. Ediciones de la universidad de la Castilla.

Jhonson y Scoles (2001). Dirección estratégica. España.

Graffe, G. J. (2002). Gestión de Instituciones Educativas. Escuela de Educación. Venezuela: Caracas.

Ruiz, M. (2000). Sistema de planeación para instituciones educativas. México: Trillas

Manes, J. M., (1999). Gestión estratégica para instituciones educativas. Guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional. Buenos Aires: Granica.

Mintzberg, H. y Quinn, J. B. (1993). El proceso estratégico. Conceptos, contextos y casos. México: Prentice Hall.

Estrada, S, y Febles, J. (2002). Gestión del conocimiento en la Educación Superior. En: Las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación aplicadas a la Educación Superior. Villa Clara.

ANEXOS

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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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



**ANEXO 2. CARTA DE ENTREGA- RECEPCIÓN DEL INFORME DE LOS RESULTADOS
DE LA INVESTIGACIÓN**

Loja,..... del 2014

Señor(a)

DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA



Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

ANEXO 3. MODELOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. Tipo de Institución:

Pública	Municipal	Particular	Fiscomisional
---------	-----------	------------	---------------

3. Ubicación geográfica:

Urbana	Rural
--------	-------

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. Nivel de estudio:

Bachiller	Profesor	Tercer nivel	Cuarto nivel
-----------	----------	--------------	--------------

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

Inicial	Básica	Bachillerato	Básica y Bachillerato
---------	--------	--------------	-----------------------

7. Modalidad de trabajo:

Presencial	Semipresencial	Distancia
------------	----------------	-----------

8. Relación laboral:

Contrato	Nombramiento	Honorario
----------	--------------	-----------

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

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

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

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

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

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

DATOS INFORMATIVOS

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NÚMERO DE NIÑOS:

PERÍODO/S OBSERVADO/S:

ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA:

DESTREZA TRABAJADA:

FECHA:

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

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

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

AMBITO	N°	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA	
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	1.1.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.		
		1.1.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
		1.1.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.		
	1.2	DESARROLLO	1.2.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
			1.2.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	
			1.2.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
			1.2.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
			1.2.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
			1.2.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
	1.3	EVALUACIÓN	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 4: FOTOGRAFÍAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Y DE LOS ENCUESTADOS.

















