



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA**

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

**Estudio realizado en el centro educativo “Federico González Suárez” del
cantón Chordeleg provincia del Azuay en el año lectivo 2013 – 2014**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Guzmán Guzmán, Diana Patricia

DIRECTOR: Jara Reinoso, Álida Diamela, Mgs

CENTRO UNIVERSITARIO GUALACEO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Mgs.

Álida Diamela Jara Reinoso

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación de Licenciado En Ciencias De La Educación Mención Educación Básica realizado por Diana Patricia Guzmán Guzmán, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, julio de 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Diana Patricia Guzmán Guzmán declaro ser autor(a) del presente trabajo de fin de titulación de Licenciado En Ciencias De La Educación Mención Educación Básica, de la Titulación de Licenciado en Ciencias de la Educación, con el tema desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, estudio realizado en el centro educativo “Federico González Suárez” del cantón Chordeleg provincia del Azuay en el año lectivo 2013 - 2014, siendo la Mgs. Álida Diamela Jara Reinoso director(a) del presente trabajo; y emito 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 de 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 Diana Patricia Guzmán Guzmán

Cédula 0104544515

DEDICATORIA

A Dios verdadera fuente de amor y sabiduría

A mi padre Vidal Guzmán y María Guzmán quienes son un ejemplo a seguir y el pilar fundamental en esta trayectoria de mi vida quienes con su amor, esfuerzo y cuidado han sabido sacarme a delante, enseñándome el valor de la responsabilidad que depende de uno mismo y se la debe vivir con mucha dedicación y esfuerzo.

A mi esposo Paul Muñoz quien es mi compañía fiel e incondicional quien ha sabido brindarme siempre su apoyo y comprensión.

A mi hija Paulita que es mi inspiración para cumplir con esta meta, me has enseñado con tu inocencia que todo en la vida tiene solución y con una sonrisa tuya sé que puedo salir adelante y ser mejor

Diana Guzmán

AGRADECIMIENTO

A Dios por lo que tengo, de ahí comienza el arte de vivir

A ustedes mis padres Vidal y María a quienes les debo mi vida y todo lo que soy, por esta gran oportunidad que me han brindado, por ser constantes y estar pendientes en lo que necesitaba día tras día les quiero mucho, y gracias por esta meta más en mi vida

A ti Paul por ser mi compañero, amigo y por tus palabras de aliento que fueron de mucha ayuda en los momentos más difíciles de mi vida y compartirlos conmigo, gracias amor.

A ti Paulita por tenerme paciencia y por darme esos tiempos de tu vida para que yo me dedicara a mis estudios y llegar a lo que soy ahora gracias mi vida.

Y a todos los que estuvieron presentes en toda esta trayectoria de mi vida estudiantil les agradezco por todo lo que hicieron por mí en especial a mis hermanos/as y a mi amiga María José.

A mi tutora Mgs. Alida Diamela Jara Reinoso quien dedico su tiempo a esta tesis.

Diana Guzmán

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.....	6
1.1. Desempeño docente.....	7
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	8
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	8
1.1.2.2. Motivación.....	8
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	11
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	11
1.1.2.5. Organización institucional.....	12
1.1.2.6. Políticas educativas.....	12
1.1.3. Características del desempeño docente.....	14
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	15
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	15
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	15
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	16
1.2. Gestión educativa.....	17
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	17
1.2.2. Características de la gestión.....	18
1.2.3. Tipos de gestión.....	20
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.....	26
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	27
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	29
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	30
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	30
1.3.2. Tipos de estrategias.....	31
1.3.2.1. En la gestión legal.....	31
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	41
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	42
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	44
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	47
2.1. Diseño de investigación.....	48
2.2. Contexto.....	48
2.3. Participantes.....	49
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	49
2.4.1. Métodos.....	49

2.4.2. Técnicas.....	50
2.4.3. Instrumentos.....	51
2.5. Recursos.....	51
2.5.1. Talento Humano.....	51
2.5.2. Institucionales.....	52
2.5.3. Materiales.....	52
2.5.4. Económicos.....	52
2.6. Procedimiento.....	53
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	55
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	56
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	56
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente....	58
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	60
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	61
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación..	62
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	63
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	65
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	67
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	67
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	68
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	69
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	71
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	74
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.....	74
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.....	76
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.....	77
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.....	78
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	79
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza	

aprendizaje DESARROLLO.....	81
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.....	82
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.....	83
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	85
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	86
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	87
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.....	88
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	89
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	90
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.....	91
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	92
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	94
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	95
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	97
CONCLUSIONES.	100
RECOMENDACIONES.....	102
BIBLIOGRAFÍA.....	103
PROPUESTA.....	104
ANEXOS	106
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	107
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	108
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	109
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	113

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo es conocer los procesos que determinan la enseñanza aprendizaje de los docentes de la unidad educativa “Federico González Suárez” del cantón Chordeleg. Para ello se realizó una observación de aula por parte del investigador y una encuesta a los docentes de educación básica de segundo a séptimo, existiendo una contradicción en la autoevaluación de los docentes y los resultados del registro de observación en cuanto al nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje: desarrollo, generándose así un problema dentro del aula, ya que los docentes no utilizan técnicas activas para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje con los estudiantes. Para contribuir con éste tema se justificó a través de lo teórico y práctico, logrando así cumplir su objetivo planteado: determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis. Demostrando así que en su mayoría los docentes tanto en la frecuencia al realizar sus actividades, la importancia que ponen en cada una de sus tareas, y el conocimiento que poseen para desempeñarse dentro del aula son de manera excelente, ya que al dominar cada uno de éstos ámbitos lo único que buscan es mejorar la calidad de la enseñanza –aprendizaje.

Palabras claves: proceso, enseñanza, aprendizaje, encuestas, observación, resultados.

ABSTRACT

The aim of this study is to understand the processes that determine the learning of teachers in the educational unit "Federico González Suárez" the Chordeleg. For this purpose a classroom observation was made by the researcher and a survey of teachers in basic education second to seventh, there is a contradiction in self-assessment of teachers and log results observation regarding the frequency level of performance professional in the field of learning management, execution section teaching-learning process: development, thus creating a problem in the classroom, and teachers do not use active techniques to improve the process of learning with students. To help with this issue was justified by the theoretical and practical learning, achieving its stated objective: to determine the educational performance of professionals in Science Education, considering the areas of management: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication for characterization and analysis. Demonstrating that most teachers in both frequency to perform its activities, the importance they place on each of their tasks, and knowledge they have to perform in the classroom are excellently as to master each of these areas all they want is to improve the quality of teaching-learning.

Keywords: process, teaching, learning, surveys, observation results.

INTRODUCCIÓN

El desempeño docente en una institución y aún más en el aula es de suma importancia ya que de ello depende la formación integral de los niños y jóvenes que se preparan para la vida social, profesional y económica, es por ello la realización de ésta investigación para dar a conocer a los docentes no solo de ésta institución, sino a todas las personas quienes aman la docencia y aquellos que por vocación la tienen.

La falta de capacitación en los docentes sobre técnicas activas y estrategias dentro del aula hacen que de una u otra manera el estudiante pierda interés en la materia y realice otras actividades, obteniendo de esta manera bajos rendimientos, por tal motivo el gobierno realiza diferentes evaluaciones y capacitaciones a los maestros para que los mismos puedan llevar el proceso de enseñanza aprendizaje de mejor calidad.

Este trabajo se ha dividido en tres capítulos en donde de manera detallada se puede establecer cómo debe desempeñarse el docente dentro del aula; iniciando con la fundamentación teórica, haciendo referencia a conceptos básicos sobre el desempeño docente, factores y características del desempeño docente; tipos de gestión educativa, planificación curricular, estatutos establecidos en el Ley Orgánica de Educación Intercultural, entre otros, así lo que el docente debe conocer, dar la importancia requerida y aplicarlo dentro del aula.

La metodología utilizada en la investigación que se llevó a cabo a los docentes de educación básica, siendo utilizado para ello la encuesta a través de cuestionarios, en donde cada docente respondía las preguntas; mientras que el investigador realizaba una observación de las clases impartidas por cada maestro en sus respectivas aulas.

Se realiza un análisis de los resultados obtenidos por la encuesta y la observación, existiendo una incoherencia entre los resultados del encuestado y los de los observados en cuanto al desarrollo de la clase con los estudiantes, lo que quiere decir los maestros no aplican de manera correcta las técnicas y métodos descritos en su planificación como lo afirman al momento de contestar las preguntas del cuestionario, generándose de ésta manera un gran problema con los estudiantes al asimilar sus clases dando como resultado evaluaciones con bajo rendimiento por parte de los dicentes.

Luego del análisis se procedió a realizar estrategias de trabajo para enfrentar los problemas suscitados y sobre todo para encontrar soluciones y que el desenvolvimiento del maestro dentro del aula sea óptimo; dando solución a este problema se cree conveniente realizar capacitaciones para los docentes en lo que corresponde a metodología y técnicas de aprendizaje y de ésta manera lograr alcanzar los objetivos planteados en la presente investigación considerando los ámbitos de gestión legal, institucional, y curricular, así como también la de aprendizaje, liderazgo y comunicación

El aporte de éste trabajo investigativo es de vital importancia tanto para la UTPL, la institución investigada como para los docentes ya que se analiza y reconoce los aspectos positivos y negativos que tienen los maestros al planificar, preparar su material e impartir sus clases a los estudiantes; y de ésta manera reforzar o mejorar sus actividades y actitudes logrando así obtener una educación de calidad y calidez. Para mi persona, porque de ésta manera me permite generar experiencia en el ámbito educativo y poder aprender las tácticas, técnicas y metodología que utilizan con los estudiantes para que asimilen cada una de las materias de mejor manera.

Dentro de las facilidades obtenidas al realizar este trabajo fue la accesibilidad de las autoridades del centro educativo con la respectiva autorización para la investigación, ingreso a las aulas y desarrollo de las encuestas y observaciones realizadas a los docentes de ésta institución; además de la disponibilidad de los maestros ante el trabajo realizado con cada uno de ellos.

A lo largo de ésta investigación se han ido cumpliendo cada uno de los objetivos planteados, puesto que se ha fundamentado la parte teórica a través de la investigación de información referente al tema mediante el uso de páginas web y la utilización de libros; además se ha podido constatar la frecuencia que tienen los docentes al realizar sus actividades, la importancia que ponen en cada planificación y ejecución de su clase y el conocimiento de los docentes al dominar los temas y contenidos para cada clase, todo este proceso se ha podido comprobar gracias a la utilización de técnicas e instrumentos como son las autoevaluaciones por parte de los maestros y las observaciones realizadas por parte de la investigadora. Para de ésta manera plantear estrategias de solución al problema encontrado través de ésta investigación, que es el de capacitar al personal docente de la institución sobre técnicas y metodologías que se deberían utilizar dentro del aula para que los estudiantes asimilen de mejor manera cada uno de

los temas impartidos por el maestro y que la clase se haga mucho más amena y práctica para cada uno de los alumnos.

Con los resultados obtenidos los beneficiarios directos del desarrollo y aplicación de éste trabajo investigativo son los docentes, estudiantes y la sociedad, ya que del aprendizaje obtenido podrán impartir directamente a sus estudiantes utilizando de manera adecuada las herramientas, métodos y técnicas para que su aprendizaje sea de calidad y calidez, ya que se regirá de acuerdo al entorno de los mismos y así puedan defenderse dentro y fuera de la institución y ser un aporte positivo para la sociedad entera.

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente

Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

Al respecto, Progré (2006) sostiene que la práctica docente es una práctica social compleja. Si bien es definida a partir del micro espacio en el que se articulan docente-alumno-conocimiento, desencadenando modos de relación según los cuales la posición de cada uno de estos elementos determina el valor y el lugar de cada uno de los otros, el micro espacio de la práctica docente se inscribe en otros espacios más amplios que condicionan y normativizan sus operaciones: la institución escolar, el sistema educativo y la sociedad.

El problema de la práctica docente y de la profesión docente no puede resolverse solamente desde una perspectiva pedagógica; su abordaje implica la construcción de un modelo que dé cuenta de estas relaciones intersubjetivas y debe analizarse desde las teorías epistemológicas que subyacen a la concepción de conocimiento. Guyot. (1999). Esta definición de práctica docente alude a diferentes dimensiones de la profesión (Lombardi, 1999)

Según lo que indican Bazarra, Casanova y García (2007 p.18): “Ante el reto de este tiempo lleno de cambios y de incertidumbres, los colegios, los profesores, no podemos intentar seguir respondiendo a los retos desde el coraje individual, desde la urgencia de lo inmediato. La educación de los niños y adolescentes del siglo XXI merece más dedicación, creatividad, profesionalidad, esperanza e ilusión...es un reto fundamental que todos debemos sentirnos implicados”.

En conclusión se puede decir que el desempeño docente se considerada como un proceso ordenado y sistemático, realizado por los diversos actores que intervienen en el hecho pedagógico, a través del cual se obtiene información válida y confiable sobre las destrezas y habilidades de enseñanza que posee un docente para favorecer el proceso de aprendizaje del estudiante, así como también su actitud para crecer y fortalecerse profesionalmente a través de la evaluación.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación docente

Esteve (2006) propone la formación inicial y la formación permanente del profesorado como uno de las medidas concretas para enfrentar los problemas del sistema educativo en la sociedad actual. Sobre la formación inicial subraya su importancia tanto por razones de prestigio social como por la necesidad de responder a unas demandas de formación que cada vez más amplias y complejas. Piensa que en la formación inicial está el origen y muchas de las claves de los actuales problemas de desmoralización, de imagen social y de identidad profesional de los profesores. En cuanto a la formación permanente del profesorado, para ello se recomienda realizar seminarios y grupos de trabajo para docentes que pretendan propiciar el desarrollo profesional de los profesores, incrementar la interacciones entre compañeros, que ayuden a superar el aislamiento y soledad de la profesión docente, y por último ayudar a reducir la fragmentación de un programa, en los momentos en que introduce un nuevo currículo.

Marcelo, Coord. (1995) Considera que el énfasis de los grupos de trabajo está en la participación de los profesores asistentes, mediante la cual pueden compartir sus conocimientos y destrezas, e implicarse en determinadas tareas, en resolver problemas o en planificar nuevas actividades.

Es por eso que la efectividad de la formación y capacitación docente en todos sus niveles constituye una de las mayores preocupaciones de un sistema educativo interesado en el logro de calidad del ejercicio docente y del aprendizaje de sus estudiantes, es decir cada institución debe realizar capacitación constante a cada uno de sus maestros no solo por el prestigio de la institución sino por el mismo hecho de que los estudiantes son los que a futuro llevarán adelante a un país.

1.1.2.2. Motivación

La motivación de los profesores es un requisito previo para conseguir alumnos motivados. Mañú y Goyarrola, (2011, p. 52), define la palabra motivación “como una simpatía hacia un objetivo que impulsa a realizar el esfuerzo necesario para alcanzarlo.”

Mientras Gómez (2008, citando a Tapia 1991) presenta el concepto de motivación definida por los procesos y factores que determinan la dirección, persistencia, intensidad de las conductas con las que el alumno persigue adquirir conocimientos o cualquier otro objetivo.

Según Ródenas (2010) los Factores significativos que pueden influir en la calidad de los procesos educativos:

Motivación intrínseca. La motivación intrínseca se puede definir como aquella que procede del propio sujeto, que está bajo su control y tiene capacidad de auto reforzarse. Se asume que cuando se disfruta ejecutando las tareas se induce una motivación intrínseca positiva. Es más, aquellas emociones positivas que no están directamente relacionadas con el contenido de las tareas también pueden ejercer una influencia positiva en la motivación intrínseca, como por ejemplo la satisfacción de realizar con éxito una redacción.

Motivación extrínseca. Recordemos que, por contraposición con la intrínseca, es aquella que procede de fuera y que conduce a la ejecución de la tarea. En este caso, las emociones que influyen pueden ser prospectivas o retrospectivas, ligadas a los resultados. Se consideran emociones prospectivas positivas aquellas que están ligadas de forma directa con los resultados que se esperan alcanzar en las tareas (notas, alabanzas, etc.) como son la esperanza, las expectativas de disfrute, etc. Es la motivación para ejecutar la tarea con la finalidad de obtener resultados positivos.

En cambio, la desesperanza puede inducir a un estado de indefensión que comporta la reducción o total anulación de la motivación extrínseca por la creencia de no poder alcanzar los resultados positivos o evitar los negativos. En las tareas ordinarias de clase, el fracaso se puede evitar proponiendo al alumno la tarea fraccionada en pasos más fáciles de alcanzar que pueda superar con éxito

	Alumnado	Profesorado
Extrínseca	Conseguir premios,	Estabilidad laboral,

Conducta por logro de beneficios y evitación de perjuicios generados colateralmente a la tarea	evitar castigos, destacar, ser considerado, lograr buenas calificaciones...	horarios compatibles con otras actividades, periodos vacacionales mayores que en otras opciones laborales, autonomía, falta de control de productividad...
Intrínseca Conductas asociadas a sentimientos de satisfacción y auto-realización por la propia tarea	Curiosidad por el conocimiento. Expectativa de éxito. Compromiso con el aprendizaje. Sensación de dominio de técnicas y procedimientos.	Satisfacción por ser eficaz como guía del alumnado, por descubrir el progreso en los aprendizajes, por comprobar su progreso profesional, por ensayar procedimientos didácticos, organizativos...

Tabla 1: Síntesis comparativa entre la motivación extrínseca e intrínseca. Conceptos y ejemplos de aplicación adaptada por Gómez (2008).

La motivación resulta imprescindible en toda institución y acto de enseñanza aprendizaje, ya que permite establecer una mejor comunicación docente-estudiante en el proceso de la educación, ya que la mayor parte de los problemas en los aprendizajes de los escolares, es el resultado de la falta e inadecuada motivación por parte del docente. Así, el estudiante se desmotiva, ya sea por la personalidad del docente, su comportamiento autoritario, por la ausencia de material didáctico, un inadecuado método de enseñanza.

1.1.2.3. Relación Profesor estudiante

Moya (2010), indica que el cómo y la calidad de nuestra relación con los alumnos y el impacto global en ellos, depende sobre todo de nuestras actitudes y de cómo nos vemos nosotros como profesores. Por eso señala que es importante saber crear un ambiente de paz, de confianza, de seguridad donde los alumnos se sientan libres.

Morales (2008, pp.115-118) señala cómo claves de la relación profesor – alumno dentro del aula las siguientes:

La relación personal de los profesores con los alumnos dentro del aula abarca todo lo que ya hacen como profesores y se puede convertir como un vehículo para que la tarea docente trascienda la propia asignatura y los alumnos pueden aprender cosa importante para su propia vida. Descuidar la relación con los alumnos puede ser la gran ocasión de pérdida en el desempeño docente.

Procurar esta buena relación puede ser difícil con algunos alumnos: con frecuencia los que van peor son los que más guerra le dan a los profesores y a veces unos pocos consumen de casi todas las energías de los profesores. Es difícil prescindir de las emociones y sentimientos pero esos alumnos también son los alumnos de los profesores.

Hay momentos y situaciones dentro del aula que se prestan más a examinar, y a potenciar, la relación de los profesores con los alumnos. Una de esas situaciones son las preguntas orales hechas en clase, momentos en los que literalmente se relacionan activamente con los alumnos.

1.1.2.4. Relación familia escuela

Garreta y Llevot (2007) afirman que las relaciones entre la escuela y la familia son contempladas actualmente como un factor de gran importancia en la educación del alumnado. Subrayan que la educación empieza 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.

Marchesi (2007) expresa que la contradicción que vive la sociedad en relación con la educación se reflejan también en la familia y muchas de ellas creen que una buena educación es un gran logro para sus hijos, pero delegan principalmente en los profesores el cumplimiento de sus expectativas.

La relación entre la familia y el Centro Educativo es imprescindible y, al mismo tiempo, difícil en el momento actual. Por eso, es muy urgente buscar las claves para establecer y fortalecer el diálogo escuela-familia.

1.1.2.5. Organización institucional

El concepto de clima organizacional es un constructo en el que se entrelazan muy variados elementos. Las primeras definiciones de clima parece que surgen hacia 1930 según una investigación que finalmente concluyó indicando que el clima es función de la relación entre la persona y su entorno. Según Martínez y Ulizarna (1999) el clima organizativo es multidimensional, abarca un amplio conjunto de factores que pueden ser explicados desde distintas perspectivas, entre las que destacan tres.

El Consejo General de la Educación Católica, (2002). Manifiesta que el tema al que se está dando mucha importancia en la organización de los Centros es lograr el difícil diálogo Escuela-Familia como un medio de favorecer la corresponsabilidad de toda la comunidad educativa.

Se hace necesario favorecer organizaciones que sean capaces de crear causas de comunicación, de facilitar encuentros entre profesores, alumnos, padres de familia y miembros de la Comunidad en orden a la consecución de un esfuerzo común que mejore el clima de trabajo y convivencia entre todos.

1.1.2.6. Políticas educativas

Tratar de responsabilizar solo a los docentes de nuestros bajos niveles educativos es a todas luces injusto. El papel ejercitado por el Estado y sus representantes tiene mucho que ver con la precariedad docente. Hay muchos profesores verdaderamente entregados a su labor y con genuina vocación de maestros.

Pero si el sistema no les entrega el mínimo de recursos que una educación de calidad exige, si los recién egresados son fagocitados por un cuerpo docente cansado y en gran parte inamovible en su descontento y su recelo, será difícil reconstruir nuestra educación (Rivero, 2007, p. 20).

Rivero se refiere a las políticas educativas de Perú. La falta de continuidad en las políticas influye sobremanera en el escepticismo magisterial. Los maestros, son testigos y víctimas de los cambios inconclusos que en cada gobierno se han intentado realizar, la mayoría de los cuales han fracasado, incluidos algunos que tuvieron un prometedor comienzo.

Salas (2011), la nueva Ministra de Educación de Perú señala que el estado tiene la obligación de garantizar aprendizajes efectivos y de calidad para todos; sin embargo aún no se consiguen resultados satisfactorios, persisten las brechas.

Según Vaillant (2008, p.31) hay cuatro grupos de factores que tienen un importante papel a la hora de pensar en políticas que permitan atraer y retener a buenos profesionales para las tareas docentes:

- a. Valoración social. Es necesario dignificar la profesión mediante una mayor consideración social hacia aquellos que están en actividad y haciendo que los mejores candidatos opten por estudios de docencia.
- b. Entorno profesional facilitador. Habría que construir un ambiente “profesional” que mejore la capacidad del sistema educativo para retener a los mejores profesores en la docencia. Para lograrlo, es necesario brindar adecuadas condiciones de trabajo y una apropiada estructura de remuneración e incentivos. También es importante impulsar modalidades de promoción que eviten que el sistema de ascensos aleje del aula al docente.
- c. Formación inicial y continua de calidad. Aumentando el nivel académico exigido, se debería convertir la formación docente en una carrera atractiva para jóvenes con buenos resultados en la educación media. Para que la formación no quede en mera retórica e incida efectivamente en lo que los docentes hacen en el aula y en lo que aprenden los alumnos de los centros educativos, habría que disponer de una base de experiencias exitosas para la solución situaciones particulares. Así mismo, habría que incorporar procedimientos de

selección rigurosos para tener formadores que respondan eficazmente a los nuevos requerimientos de la formación docente.

Las instituciones educativas que desean su mejoramiento deben tener una serie de características que permiten la obtención de los resultados que se proponen; es decir, saber hacia dónde van, para ello deben contar con un PEI conocido y consensado en el que se establecen claramente los principios y fundamentos que orientan su quehacer. Estos principios se concretan en la misión, la visión y los valores institucionales, los cuales son la base para la definición de los objetivos y la estrategia pedagógica, además de las políticas o reglamentos internos que se establecen tanto para los docentes como para los estudiantes.

1.1.3. Características del desempeño docente

Según Carr (2003), la educación es mucho más que un conjunto de habilidades técnicas: necesita capacidades para ayudar a los niños y jóvenes a que crezcan en sabiduría y discernimiento moral, lo que exige comprender a los otros como fines en sí mismos. Que los profesores sean capaces de promover el desarrollo personal y moral de los alumnos y que puedan llegar a ser referentes morales de sus alumnos.

Hansen (1995, 1998, 2001) concibe el trabajo del profesorado como una vocación, un compromiso moral y personal.

Hansen, (1999, pp.94-96) considera que enseñar es una actividad continua de estímulo o impulso de actitudes, orientaciones e ideas que permitan a los estudiantes progresar, en vez de retroceder, como seres humanos, crecer, en vez de limitarse, en su actitud y gama de capacidades... En igualdad de condiciones, una persona que tenga un sentido de vocación desempeña el papel de maestro de forma más plena que un individuo que lo considere solo un trabajo... Como vocación, la enseñanza es un servicio público que conduce a la realización personal de los estudiantes.

Desde esta perspectiva, es importante que los profesores sean conscientes de que la profesión docente tiene un fuerte componente vocacional. Significa que ser profesor/a es una "vocación" que exige dedicación, compromiso y preocupación por los alumnos

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

1.1.4.1. Desarrollo profesional

Day, (2007) manifiesta que en este siglo, para lograr y mantener una buena enseñanza se exige que el profesorado revise y reflexione con regularidad su forma de aplicar los principios de coherencia, diferenciación, progresión y continuidad y equilibrio, no sólo en el “que” y el “cómo” de su ejercicio docente, sino también en el “por qué” en relación con sus fines “morales” fundamentalmente. Exige también que se aborden sus problemas de autoeficacia, identidad, satisfacción en el trabajo, el compromiso y la inteligencia emocional.

Este autor señala que la enseñanza involucra la cabeza, el corazón, el ser profesional y un compromiso de por vida. Por eso es importante que los profesores tengan un serie de oportunidades de desarrollo profesional continuado, que estén dirigidas a sus necesidades de salud intelectual y emocional, y a las necesidades organizativas de la escuela. En este sentido da ejemplos citando varios autores:

- a. El compromiso de los docentes con su trabajo aumenta el compromiso de los alumnos (Bryck y Driscoll, 1998; Rosenholtz, 1989).
- b. Los profesores entusiastas (cultos y capacitados) trabajan mucho para que el aprendizaje sea más significativo para los alumnos, incluso para los que son más difíciles o están poco motivados (Guskey y Passaro, 1994).

Los maestros que son capaces de comprender y controlar sus propias emociones también son más capaces de comprender y controlar las de sus alumnos (Goleman, 1998).

La superación permanente de los docentes es considerado uno de los factores que más inciden en la calidad de su trabajo, puesto que de ellos depende el aprendizaje y rendimiento de los estudiantes. Además no es fácil evaluar la eficacia de los profesores. La manera más rigurosa es constatar el valor agregado que los alumnos de determinado profesor logran en el aprendizaje, comparando el punto en que estaban al comienzo y al final de un año lectivo.

1.1.4.2. Relación familia escuela –comunidad

La relación de la escuela con la familia especialmente la colaboración de los padres en el aprendizaje de sus hijos siempre ha sido un desafío y aún más en este momento de cambios.

Marchesi (2007) plantea que es preciso tener en cuenta en este tiempo que la estructura de la familia está cambiando de forma acelerada y que nuevas formas de relación y de vida en común se están consolidando. Además, gran parte de las familias viven en una situación complicada: el trabajo de los miembros de la pareja, la presión laboral y la rigidez en el horario reducen las posibilidades de una mayor dedicación a los hijos y de participación en las actividades escolares.

Estudios recientes indican que cuando la familia participa en las actividades escolares y se involucra con la tarea escolar de sus hijos e hijas, éstos tendrán más oportunidades de sobresalir académicamente. Es así como la investigación educativa provee numerosas evidencias en el sentido de que una adecuada intervención de los padres puede producir cambios positivos, significativos en el desempeño escolar de los alumnos y de las alumnas. Rich (1985) y Sattes (1985), por ejemplo, encontraron en sus respectivos estudios que cuando los padres se involucran en la educación de sus hijos e hijas se producen resultados positivos como una mayor asistencia, mejoramiento de las actitudes y conducta de los niños y niñas, una comunicación positiva entre padres y sus hijos e hijas y un mayor apoyo de la comunidad a la escuela.

Todo ello conduce a la creciente distancia entre la familia y la escuela y las negativas repercusiones que ello tiene para el aprendizaje y la educación de los alumnos. Los profesores consideran que la mayor implicación de las familias en la educación de sus hijos es una de las principales condiciones para mejorar la calidad de la enseñanza.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente

Debemos integrar en los procesos de enseñanza-aprendizaje, lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual. Es insuficiente entrenar alumnos sólo en estrategias cognitivas y en la adquisición de destrezas procedimentales. Hay que pasar de la mera acumulación de

información, habilidades y competencias, a una concepción que incluya el desarrollo de la sensibilidad y los afectos la motivación, los valores, las conductas y los modos de ser y hacer.

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

"En educación, como en todos los órdenes de la vida, es preferible hacer un aporte positivo por pequeño que sea, antes que no hacer nada por querer cambiarlo todo." Ezequiel Ander-Egg. (2000)

1.2. Gestión Educativa

1.2.1. Definición de gestión Educativa

De acuerdo con BOTERO (Botero, 2009, pág. 4) la acepción de gestión educativa está estrechamente relacionada con el concepto convencional de gestión administrativa, y la define como: el conjunto de procesos, de toma de decisiones y realización de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación. Sin embargo esta definición, no nos permite del todo definir si habla de la gestión a nivel creación de políticas educativas o a nivel de gestionar un centro educativo.

Otros autores aclaran el concepto de gestión escolar, Pozner (2000, pág. 8), plantea que la gestión escolar es el conjunto de acciones, articuladas entre sí, que emprende el equipo directivo en una escuela, para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en y con la comunidad educativa.

Para Batista (2001) la gestión pedagógica es el quehacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo, para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos. Entonces la práctica docente se convierte en una gestión para el aprendizaje. Algunas consideraciones sobre la gestión educativa y pedagógica.

La gestión Educativa promueve el aprendizaje de los estudiantes, docentes y la comunidad educativa en sentido general mediante la creación de una unidad de aprendizaje

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

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

1.2.2. Características de la gestión

Nos servirá de referencia el punto de vista de Pilar Pozner. AIQUE. (1994. p.73,74) : “ la gestión escolar, para no ser una construcción arbitraria y aislada, necesariamente tendrá que reconocer su pertenencia a un ámbito social específico, reconocerse como organización social. Así la gestión escolar no se asienta sólo en su espacio pedagógico y organizativo, sino que fundamentalmente parte de un dominio social que le da sentido y fuerza como proyecto de transformación de los seres humanos.

Para que la supervisión contribuya a lograr proceso y resultados es importante precisar cuáles son las características de la gestión y son:

Incluyente y participativa

Inclusión es una actitud de abarcar, escuchar, dialogar, participar, cooperar, preguntar, contar y aceptar las necesidades de otros, pero también es un proceso inacabado y continuo; se trata de una práctica que aparte de reconocer a las personas, sus necesidades y diferencias para construir con ellas a partir de un proceso participativo.

Reflexiva

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

Diálogo informado

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

Relaciones horizontales

Es importante que la interacción entre los miembros del grupo de supervisores y asesores técnicos sea entre pares. Hoy conviene establecer relaciones horizontales de trabajo para el desarrollo de actividades que enriquezcan la dinámica grupal. Una relación horizontal favorece el clima para dialogar, aprender, expresar comentarios, propuesta y para generar ambientes de confianza que permitan potenciar las capacidades individuales y colectivas.

Fomenta la participación social

En los procesos de desarrollo social, entre ellos la educación, resulta esencial la participación de los padres de familia en los asuntos relacionados con el aprendizaje de sus hijos. En esta nueva gestión institucional, la participación social es indispensable; para que ocurra, es fundamental abrir espacios para la constitución de los Consejos Escolares de Participación Social, instancia que puede conformarse con las Asociaciones de Padres de Familia, con las Autoridades locales y con las organizaciones de la sociedad civil, entre otros grupos.

Formar para la convivencia democrática requiere aprender a valorar y respetar las diferencias; ser incluyente y permitir la participación en las decisiones de aquellas personas que forman parte de la comunidad escolar; construir una visión y un plan de mejora con propósitos y metas comunes; establecer acuerdos y compromisos para la ejecución del plan, además, aprender a solventar los conflictos con base en el respeto, entre otras acciones de relevancia, para instalar procesos más democráticos en la escuela y en el sistema educativo. Ante estos retos, situar la política educativa en razón de la escuela y de sus miembros demanda una gestión distinta, que permita establecer relaciones inteligentes, eficaces y eficientes para el logro de los propósitos educativos, en las cuales la meso estructura, compuesta principalmente por la supervisión e instancias de asesoramiento y apoyo a las escuelas, es el punto de contacto entre el sistema y los docentes, directivos, alumnos y la comunidad escolar.

Todo el proceso administrativo tiene un soporte en la organización escolar: en los equipos de trabajo, como el conjunto de personas organizadas para lograr una comunicación efectiva alrededor de la tarea, transmitiendo información, canalizando problemas, proponiendo mejoras y soluciones que conducen a consolidar la calidad en el servicio; es decir la gestión educativa es importante en los procesos de planificación, gestión, seguimiento y evaluación, constituyendo uno de los grandes aportes administrativos, que permiten tener una visión de la situación que se desea controlar.

1.2.3. Tipos de Gestión

Cuando se habla de gestión educativa se ha de tomar en cuenta que existen muchos modelos conceptuales y para cada uno de ellos corresponde 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, 28-33), la gestión de ambientes virtuales de aprendizaje conlleva cinco dimensiones: la social, la político-institucional, la administrativa y la técnico-pedagógica.

Dimensión social

La educación toma lugar en un contexto histórico y social determinado que le imprime las características esenciales de su función (el ¿para qué educar?), y de ahí, las formas y los medios como se educa..

Dimensión político-institucional

Las políticas son las directrices, acciones y recursos de la organización que se centrarán en ciertos objetivos que desde luego llevan implícitos las ideologías y los intereses del grupo que sustenta el poder. En la incidencia de ese ánimo de los grupos que están en el poder radica parte de las funciones y del compromiso de las organizaciones que gestionan.

Dimensión administrativa

Es aquí donde los gestores sortean todos los escollos propios de la gestión de los diversos programas y de la institución educativa.

Dimensión técnico-pedagógica

Es que cada organización gestiona y aporta al cambio, es decir pasa por conocer y escoger las herramientas más adecuadas para los propósitos pedagógicos. Implica gestar a nuevos docentes y estudiantes, y desde aquí se da esa función de reflexión y adscripción a líneas del cambio social.

Optamos por seguir la clasificación de la gestión en tres aspectos, tal como la presenta Carme Gil en García, Hernández, Santos y Fabila (2009, 26),

Esta autora identifica tres grandes procesos interrelacionados: gestión de proyectos, del aprendizaje y administrativa, los cuales ilustra en tres esferas interrelacionadas, a las cuales les hemos agregado una breve definición.

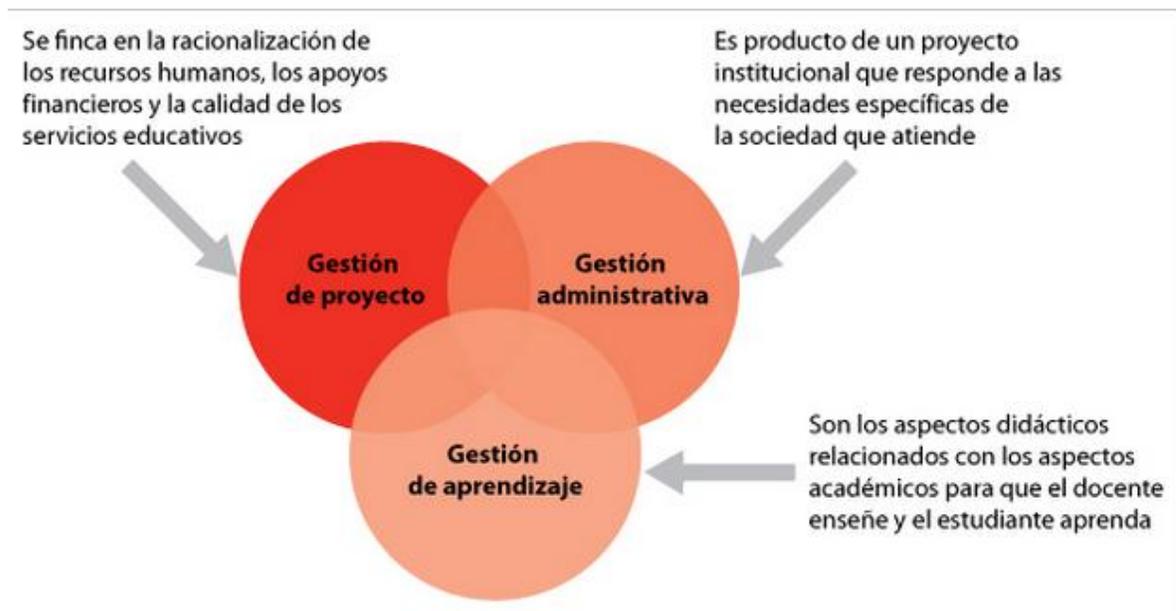


Figura 1. Fuente: Rosas, P. (2006). *Tipos o modelos de gestión educativa*. Recuperado de <http://blogdenohorayoscar.blogspot.com/2012/03/tipos-o-modelos-de-gestion-educativa.html>

Los maestros tienen muchas responsabilidades, incluyendo el dominio del contenido, la comunicación del material y el equilibrio de su tiempo. Sin embargo, uno de los aspectos más difíciles de la profesión es la gestión del aula. La gestión eficaz de aula requiere implementar estrategias proactivas y preventivas que equilibren la disciplina y el respeto.

Los profesores deben entontar una manera de hacer que los estudiantes sean responsables de su desempeño y comportamiento, mientras que mantienen un ambiente positivo que motiva y comprometa a los niños.

1.2.4. Ámbitos de gestión docente

1.2.4.1. *Ámbito de la gestión legal.*

El proceso educativo, se plantea desde el preámbulo de nuestra Carta Magna, refirmando en su articulado la necesidad, de que este proceso sea ejercido por personas de reconocida moralidad; así mismo en el Art. 343.- El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera

flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente.

Art. 349.- El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

Según la Ley Orgánica de educación intercultural LOEI (2011) establece:

De los estándares y los indicadores

Art. 14.- estándares de calidad educativa, indicadores de calidad educativa e indicadores de calidad de la evaluación

Todos los procesos de evaluación que realice el Instituto Nacional de Evaluación Educativa deben estar referidos a los siguientes estándares e indicadores:

- Los *Estándares de calidad educativa*, definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, son descripciones de logros esperados correspondientes a los estudiantes, a los profesionales del sistema y a los establecimientos educativos;
- Los *Indicadores de calidad educativa*, definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, señalan qué evidencias se consideran aceptables para determinar que se hayan cumplido los estándares de calidad educativa; y,
- Los *Indicadores de calidad de la educación*, definidos por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, se derivan de los indicadores de calidad educativa, detallan lo establecido en ellos y hacen operativo su contenido para los procesos de evaluación.

De las competencias y funciones de la autoridad educativa nacional en relación con el sistema nacional de evaluación educativa

Art. 15.- Competencias relacionadas a la evaluación El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional debe definir políticas de evaluación y rendición social de cuentas que sirvan de marco para el trabajo del Instituto. Como parte de estas políticas, el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional establece estándares e indicadores de calidad educativa, que deben ser utilizados en las evaluaciones realizadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

De las competencias y funciones del instituto nacional de evaluación educativa

Art. 16.- Competencias El Instituto Nacional de Evaluación Educativa es una instancia encargada de la evaluación integral, interna y externa, del Sistema Nacional de Educación, en cumplimiento de las políticas de evaluación establecidas por la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 17.- Funciones y atribuciones Son funciones y atribuciones del Instituto Nacional de Evaluación Educativa las siguientes:

- Construir y aplicar los indicadores de calidad de la educación y los instrumentos para la evaluación del Sistema Nacional de Educación, los cuales deben tener pertinencia cultural y lingüística, deben estar basados en los estándares e indicadores de calidad educativa definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, y deben cumplir con las políticas públicas de evaluación educativa establecidas por ella;
- Aplicar protocolos de seguridad en el diseño y toma de pruebas y otros instrumentos para garantizar la confiabilidad de los resultados de las evaluaciones del Sistema Nacional de Educación;
- Diseñar y aplicar cuestionarios de factores asociados y otros instrumentos similares según lo requerido por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional; y,
- Diseñar y administrar un sistema de información en el cual debe ingresar todos los resultados obtenidos mediante la aplicación de instrumentos de evaluación, y garantizar el acceso de la Autoridad Educativa Nacional a dicho sistema.

De la evaluación educativa

Art. 18.- Políticas nacionales de evaluación educativa El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional establece las políticas nacionales de evaluación del Sistema Nacional de Educación, que a su vez sirven de marco para los procesos evaluativos realizados por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

El universo de personas o establecimientos educativos que será evaluado y la frecuencia de dichas evaluaciones deben estar determinados en las políticas de evaluación fijadas por la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 19.- Componentes del sistema educativo que serán evaluados Los componentes del Sistema Nacional de Educación que serán evaluados por el Instituto Nacional de Evaluación

Educativa, de conformidad con lo establecido en el artículo 68 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, son los siguientes:

- Aprendizaje, que incluye el rendimiento académico de estudiantes y la aplicación del currículo en instituciones educativas;
- Desempeño de profesionales de la educación, que incluye el desempeño de docentes y de autoridades educativas y directivos (rectores, vicerrectores, directores, subdirectores, inspectores, subinspectores y otras autoridades de establecimientos educativos); y,
- Gestión de establecimientos educativos, que incluye la evaluación de la gestión escolar de instituciones públicas, fiscos misionales y particulares. Para este componente, el Instituto debe diseñar instrumentos que se entregarán al Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, para su aplicación por los auditores educativos.

Además, el Instituto Nacional de Evaluación Educativa deberá evaluar el desempeño institucional de los establecimientos educativos con un índice de calidad global que establecerá la ponderación de los diferentes criterios que miden la calidad educativa, elaborado por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 20.- Evaluación interna y evaluación externa La evaluación del Sistema Nacional de Educación puede ser interna o externa. La evaluación interna es aquella en la que los evaluadores son actores del establecimiento educativo; en cambio, en la externa los evaluadores no pertenecen al establecimiento educativo. Ambos tipos de evaluación pueden hacer uso de procesos e instrumentos de evaluación cualitativa o cuantitativa.

Cada uno de los componentes del sistema educativo puede ser evaluado mediante evaluación externa o interna, o una combinación de ambas, según las políticas de evaluación determinadas por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional. Cuando la evaluación de un componente contemple ambos tipos de evaluación, el resultado final debe obtenerse de la suma de los resultados de ambos tipos de evaluación. En el caso de la evaluación de la gestión de establecimientos educativos, ésta siempre deberá ser interna y externa.

El peso proporcional que represente cada tipo de evaluación debe ser determinado por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

El Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI (2011) asegura que todos los estudiantes accedan al sistema educativo. Lo que antes, los estudiantes que tenían bajos recursos económicos quienes no podían acceder a una buena educación quedaban excluidos del sistema educativo. Con el nuevo gobierno de la Revolución Ciudadana se inició la entrega gratuita de estos recursos para eliminar barreras de acceso a la educación. La LOEI y su Reglamento lo establecen como una obligación del Estado ecuatoriano. Por lo tanto la aplicación de ésta ley dentro de cada una de las instituciones es importante para todos los niños y jóvenes de nuestro país.

1.2.4.2. *Ámbito de la gestión del aprendizaje.*

Según Soubal, S. (2008) la gestión del aprendizaje es una obra que refleja el que hacer educacional de los educadores que tienen la responsabilidad de formar al ser humano en la sociedad del conocimiento, bajo la óptica de la educación crítica-reflexiva que permita al humano insertarse en la sociedad eficientemente.

Según un informe de la consultora Ernst & Young (1998), la Gestión del Conocimiento se basa en la premisa de que el conocimiento es la capacidad para crear lazos más estrechos con los clientes, la capacidad para analizar informaciones corporativas y atribuirles nuevos usos, la capacidad para crear procesos que habiliten a los trabajadores de cualquier local a acceder y utilizar información para conquistar nuevos mercados y, finalmente, la capacidad para desarrollar y distribuir productos y servicios para estos nuevos mercados de forma más rápida y eficiente que los competidores.

Para Garvin (1998), la gestión del conocimiento obtiene y comparte bienes intelectuales, con el objetivo de conseguir resultados óptimos en términos de productividad y capacidad de innovación de las empresas. Es un proceso que engloba generar, recoger, asimilar y aprovechar el conocimiento, con vistas a generar una empresa más inteligente y competitiva.

En lo que respecta a este trabajo, nuestra pretensión es:

- Estudiar las tendencias y enfoques actuales más importantes relacionados con la Gestión del Conocimiento ("Knowledge Management")
- Esclarecer los numerosos conceptos asociados a la Gestión del Conocimiento.

- Revisar los objetivos y etapas del proyecto KOGÓPOLIS "Red Transfronteriza de Ciudades del Conocimiento" que es, en definitiva, una propuesta innovadora de Gestión del Conocimiento en una organización compleja, red de ciudades a través del conocimiento.

1.2.4.3. *Ámbito de la gestión de planificación.*

Planificación curricular es el proceso de previsión de las acciones que deberán realizarse en la institución educativa con la finalidad de vivir, construir e interiorizaren experiencias de aprendizaje deseables en los estudiantes. Orientar sus esfuerzos al diseño y elaboración del Plan Curricular, en el cual están estructurados todos los componentes (campos) que debieran ser considerados. Los elementos que intervienen en el proceso educativo son: objetivos y/o competencias, contenidos, actividades, métodos, procedimientos y técnicas, medios y materiales educativos, escenario educativo, tiempo y diseño (propuesta) de evaluación.

Asimismo, en el proceso de Planificación curricular intervienen los sujetos de la educación en una acción dinámica y permanente. (Flores, 2006) Resumiendo lo antes expuesto, la planificación curricular es un proceso estratégico, sistemático, flexible y participativo que explicita los alcances que tienen los docentes y a otros en el proceso de aprendizaje. Al ser flexible permite incorporar algún modificación de tal forma que no haya una reconstrucción total de la planificación. La importancia de la planificación radica para un uso efectivo del tiempo y prioriza la tarea pedagógica por encima de las actividades administrativas que interrumpen el proceso y dispersan el trabajo educativo. El momento de planificar es importante que el docente seleccione y diseñe las actividades más acordes de acuerdo a las situaciones de aprendizaje que haya identificado en sus alumnos. (Araujo, 2009) Características de la Planificación Curricular Todo proceso de planificación se caracteriza por los siguientes rasgos:

- Es un proceso integral, ya que abarca estructuralmente a todos los niveles, procesos, campos, elementos curriculares y sujetos que en ella intervienen.
- Es participativa, porque en su diseño y desarrollo intervienen los profesores y autoridades de una determinada institución educativa. Busca asimismo la participación de los estudiantes y de la comunidad.

Para Kaufman R. A . (1973). "...la planificación curricular se ocupa solamente de determinar que debe hacerse, a fin de que posteriormente puedan tomarse decisiones prácticas para su implantación. La planificación es un proceso para determinar "adonde ir" y establecer los requisitos para llegar a ese punto de la manera más eficiente y eficaz posible. "Según Ande-Egg- E 1989. "Planificar es la acción consistente en utilizar un conjunto de procedimientos mediante los cuales se introduce una mayor racionalidad y organización en unas acciones y actividades previstas de antemano con las que se pretende alcanzar determinados objetivos, habida cuenta de la limitación de los medios".

En virtud de los procesos de descentralización curricular y autonomía, los lineamientos curriculares proporcionan orientaciones, horizontes, guías y recomendaciones para la elaboración de planes y programas por parte de las instituciones educativas, buscando el respeto a la diversidad multicultural y étnica del país pero garantizando el preservar el principio de la unidad como nación. En segundo término, buscan fomentar el estudio de la fundamentación pedagógica de las áreas del conocimiento y el intercambio de experiencias en el contexto de los Proyectos Educativos Institucionales y, finalmente, los lineamientos sientan las bases para impulsar un proceso de cambio en los conceptos y en las prácticas.

Se propusieron unos referentes curriculares muy amplios, que combinan los procesos generales de aprendizaje, los contextos y los conocimientos básicos, puntos de vista indispensables para desarrollar un currículo bien articulado con el PEI.

En este sentido los Lineamientos Curriculares constituyen un marco de referencia para los estándares básicos de calidad; desde allí se han generado elementos estructurantes del currículo que orientan la organización de los ejes de los estándares con un enfoque de competencias y desempeños de los estudiantes.

En términos sencillos se puede decir que los lineamientos son el punto de partida para la planeación curricular y los estándares son las herramientas que hacen más concretas y operan las propuestas teóricas que se hacen desde los lineamientos y ponen en blanco y negro la esencia misma de lo que será la formación de los futuros estudiantes de las próximas décadas.

De esta manera las instituciones educativas y los docentes cuentan con herramientas como los lineamientos curriculares y ahora los estándares de competencias básicas y ciudadanas para planificar y desarrollar sus procesos curriculares, sus intervenciones pedagógicas y sus prácticas educativas. Lo más importante como resultado de estos procesos es que los estudiantes desarrollen al máximo sus potencialidades y logren en lo posible su formación integral como personas y como ciudadanos.

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

Ulrich (1997) cita diferencias fundamentales entre las competencias necesarias para el liderazgo, entre la década de los años ochenta y la de los años noventa. En la década de los ochenta, la preocupación de las organizaciones estaba más enfocada a la identificación de líderes con capacidad administrativa. En la década de los noventa, el objetivo se encuentra en la capacidad de planificar y ejecutar estratégicamente, repensando conceptos, innovando en la organización y haciendo posible el crecimiento. Si antes los cambios se producían de forma lenta y gradual, ahora la velocidad y la proporción de dichos cambios exigen de sus líderes competencias más dinámicas y flexibilidad que les permita adquirir otras nuevas (Teles et al, 2010: 108).

Para Unesco (2005: 195), un “buen liderazgo escolar consiste en transformar los sentimientos, actitudes y opiniones, así como las prácticas, con objeto de mejorar la cultura de la escuela.” A la misma vez, reconoce que en escuelas aisladas y con pocos recursos como en muchas partes de América Latina la motivación e incentivos para ser un director/a innovador, previsor y participativo pueden ser mucho menores que en escuelas con contextos socioeconómicos más favorables.

La enseñanza y el aprendizaje necesitan mejorar

Los estándares de la enseñanza y el aprendizaje necesitan mejorar y hacerlo de manera continua para que las escuelas consigan asegurar que los niños y los jóvenes puedan ser exitosos en el futuro. Los líderes escolares desempeñan una función clave en la mejora de los resultados escolares al influir en la motivación y la capacidad de los maestros y afectar el ambiente y el entorno en el cual trabajan y aprenden. Para aumentar su influencia, los líderes escolares necesitan desempeñar un papel más activo en el liderazgo educativo al:

- Supervisar y evaluar el desempeño de los maestros.
- Realizar y organizar la instrucción y la tutoría.
- Planificar la formación profesional del maestro.
- Organizar el trabajo de equipo y el aprendizaje colaborativo.

La pedagogía está cambiando

Para tener éxito en la sociedad del conocimiento actual, los niños y los jóvenes necesitan cambiar en formas más fuertes de aprendizaje activo y constructivista que enseñe la mejorar el liderazgo escolar: herramientas de trabajo comprensión y la independencia. hay también una demanda creciente de individualización y personalización que puedan ofrecer oportunidades de aprendizaje incluyentes y sensibles a los ambientes multiculturales para grupos de estudiantes cada vez más diversos. Los líderes escolares necesitan dominar estas nuevas formas de pedagogía de modo que puedan supervisar y evaluar la práctica de sus maestros. Los directores escolares, como líderes del aprendizaje, pueden establecer comunidades de práctica eficaz en las cuales la formación profesional continua se vuelva más sofisticada y se integre al quehacer del día laboral.

La calidad de las escuelas depende en gran medida de la competencia, dedicación y estilo de liderazgo del equipo directivo, pienso que el apoyo que brindemos como comunidad o padres de familia, así como los mismos alumnos, es un factor importante que apoya el buen liderazgo para esperar una calidad educativa efectiva. La principal preocupación del líder no es resolver el mismo los problemas, sino la manera en que resolverá los mismos.

1.3. Estrategias para mejorar los procesos de gestión docente

1.3.1. Definiciones de Estrategias

K. I. Hatten. (1987) señala que la Dirección Estratégica es el proceso a través del cual una organización formula objetivos, está dirigida a la obtención de los mismos. Estrategia es el medio, la vía para la obtención de los objetivos de una organización.

F. David. (1994) Una estrategia tiene que llevar a cabo estrategias que obtengan beneficios de sus fortalezas internas, aprovechar las oportunidades internas y evitar o aminorar el impacto de las amenazas externas. En este proceso radica le esencia de Gerencia Empresarial.

J. B. Quinn. (1991) Una estrategia es un patrón o plan que integra las metas mayores de una organización, las políticas y acciones secuenciales hacia un todo cohesionado. Una estrategia bien formulada ayuda al "Mariscal" a coordinar los recursos de la organización hacia una posición "Única y Viable", basada en sus competencias relativas internas, anticipando los cambios en el entorno y los movimientos contingentes de los oponentes inteligentes.

Como señala Beltrán (1993) y Cabanach (1994) actualmente se está desarrollando un nuevo rol de profesor, basado en una *docencia de calidad*, siendo las funciones de ese nuevo rol las siguientes:

- a) Manager: manager del grupo clase, realiza y mantiene los registros de los estudiantes, y atiende a los problemas que surgen dentro de la clase.
- b) Ejecutivo: toma decisiones sobre problemas escolares fundamentales.
- c) Orientador: actúa como especialista en la presentación del contenido instruccional, suministra actividades, feedback y preguntas ajustadas al nivel de los estudiantes.
- d) Estratega: actúa como un verdadero pensador, especialista en la toma de decisiones, anticipar dificultades, conocer las estructuras del conocimiento.
- e) Experto: posee una rica base de conocimientos que le permitirán decidir en cada caso lo que es más relevante dentro de las diversas materias.
- f) Persona de apoyo: debe proporcionar ayuda y apoyo a los estudiantes para la realización de las tareas.

El educador, en este proceso de aprendizaje, debe seleccionar las estrategias para promover el desarrollo de habilidades y técnicas para el aprendizaje de conocimientos orientados a la solución de situaciones prácticas en lo académico y de los problemas cotidianos que se le presenten al estudiante; es decir, el proceso de aprendizaje ha de ser significativo para el estudiante.

1.3.2. Tipos de estrategias

1.3.2.1. En la gestión legal

La construcción de una "cultura escolar" solo puede ser producto de un proceso que modifique los esquemas actuales e involucre al personal docente y directivo en el reconocimiento de los problemas de la escuela y sus causas, así como del compromiso para superarlos.

Según la Carta Magna en el Artículo 348 de la Constitución de la República (2008), establece que la educación pública será gratuita y el Estado la financiará de manera oportuna, regular y suficiente. La distribución de los recursos destinados a la educación se regirá por criterios de equidad social, poblacional y territorial, entre otros;

Que, en este mismo Artículo 348 establece que el Estado financiará la educación especial y podrá apoyar financieramente a la educación fiscomisional, artesanal y comunitaria, siempre que cumplan con los principios de gratuidad, obligatoriedad e igualdad de oportunidades, rindan cuentas de sus resultados educativos y del manejo de los recursos públicos, y estén debidamente calificadas, de acuerdo con la ley. Las instituciones educativas que reciban financiamiento público no tendrán fines de lucro;

Que, en su párrafo final del Artículo 348, establece que la falta de transferencia de recursos en las condiciones señaladas será sancionada con la destitución de la autoridad y de las servidoras y servidores públicos remisos de su obligación;

Que, en Artículo 349 de la Constitución de la República, establece que el Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

Capítulo segundo: De las obligaciones del estado respecto

Del derecho a la educación

Art. 5.- La educación como obligación de Estado El Estado tiene la obligación ineludible e inexcusable de garantizar el derecho a la educación, a los habitantes del territorio ecuatoriano y su acceso universal a lo largo de la vida, para lo cual generará las condiciones que garanticen la igualdad de oportunidades para acceder, permanecer, movilizarse y egresar de los servicios educativos. El Estado ejerce la rectoría sobre el Sistema Educativo a través de la Autoridad Nacional de Educación de conformidad con la Constitución de la República y la Ley. El Estado garantizará una educación pública de calidad, gratuita y laica.

Art. 6.- Obligaciones La principal obligación del Estado es el cumplimiento pleno, permanente y progresivo de los derechos y garantías constitucionales en materia educativa, y de los principios y fines establecidos en esta Ley.

El Estado tiene las siguientes obligaciones adicionales:

- a. Garantizar, bajo los principios de equidad, igualdad, no discriminación y libertad, que todas las personas tengan acceso a la educación pública de calidad y cercanía;
- b. Garantizar que las instituciones educativas sean espacios democráticos de ejercicio de derechos y convivencia pacífica;
- c. Asegurar que el Sistema Nacional de Educación sea intercultural;
- d. Garantizar la universalización de la educación en sus niveles inicial, básico y bachillerato, así como proveer infraestructura física y equipamiento necesario a las instituciones educativas públicas;
- e. Asegurar el mejoramiento continuo de la calidad de la educación;
- f. Asegurar que todas las entidades educativas desarrollen una educación integral, coeducativa, con una visión transversal y enfoque de derechos;
- g. Garantizar la aplicación obligatoria de un currículo nacional, tanto en las instituciones públicas, municipales, privadas y fiscomisionales, en sus diversos niveles: inicial, básico y bachillerato; y modalidades: presencial, semipresencial y a distancia.

En relación a la diversidad cultural y lingüística, se aplicará en los idiomas oficiales de las diversas nacionalidades del Ecuador. El diseño curricular considerará siempre la visión de un Estado plurinacional e intercultural. El currículo se complementa de acuerdo a las especificidades culturales y peculiaridades propias de las diversas instituciones educativas que son parte del Sistema Nacional de Educación;

- h. Erradicar todas las formas de violencia en el sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica y sexual de los integrantes de las instituciones educativas, con particular énfasis en las y los estudiantes;
- i. Impulsar los procesos de educación permanente para personas adultas y la erradicación del analfabetismo puro, funcional y digital, y la superación del rezago educativo;
- j. Garantizar la alfabetización digital y el uso de las tecnologías de la información y comunicación en el proceso educativo, y propiciar el enlace de la enseñanza con las actividades productivas o sociales;

- k. Asegurar una educación con pertinencia cultural para los pueblos y nacionalidades, en su propia lengua y respetando sus derechos. Fortalecer la práctica, mantenimiento y desarrollo de los idiomas de los pueblos y nacionalidades;
- l. Incluir en los currículos de estudio, de manera progresiva, la enseñanza de, al menos, un idioma ancestral; el estudio sistemático de las realidades y las historias nacionales no oficiales, así como de los saberes locales;
- m. Propiciar la investigación científica, tecnológica y la innovación, la creación artística, la práctica del deporte, la protección y conservación del patrimonio cultural, natural y del medio ambiente, y la diversidad cultural y lingüística;
- n. Garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos;
- o. Elaborar y ejecutar las adaptaciones curriculares necesarias para garantizar la inclusión y permanencia dentro del sistema educativo, de las personas con discapacidades, adolescentes y jóvenes embarazadas;
- p. Coordinar acciones con sistemas y subsistemas complementarios con los distintos niveles de gobierno, así como con los sectores privados y de la sociedad civil a fin de garantizar una educación de calidad;
- q. Emitir, en beneficio de las y los educandos, el carné estudiantil y garantizar el efectivo cumplimiento de los derechos y prerrogativas que el mismo les confiere;
- r. Asegurar que todas las entidades educativas desarrollen una educación en participación ciudadana, exigibilidad de derechos, inclusión y equidad, igualdad de género, sexualidad y ambiente, con una visión transversal y enfoque de derechos;
- s. Definir y asegurar la existencia de mecanismos e instancias para la exigibilidad de los derechos, su protección y restitución;
- t. Garantizar un currículum educativo, materiales y textos educativos, libres de expresiones, contenidos, e imágenes sexistas y discriminatoria;
- u. Garantizar a las ciudadanas y los ciudadanos una educación para la vida mediante modalidades formales y no formales de educación;
- v. Garantizar una educación para la democracia, sustentada en derechos y obligaciones; en principios y valores, orientada a profundizar la democracia participativa de los miembros de la comunidad educativa;
- w. Garantizar una educación integral que incluya la educación en sexualidad, humanística, científica como legítimo derecho al buen vivir; y,

x. Garantizar que los planes y programas de educación inicial, básica y el bachillerato, expresados en el currículo, fomenten el desarrollo de competencias y capacidades para crear conocimientos y fomentar la incorporación de los ciudadanos al mundo del trabajo.

Capítulo tercero

De los derechos y obligaciones

De los estudiantes

Art. 7.- Derechos Las y los estudiantes tienen los siguientes derechos:

- a. Ser actores fundamentales en el proceso educativo;
- b. Recibir una formación integral y científica, que contribuya al pleno desarrollo de su personalidad, capacidades y potencialidades, respetando sus derechos, libertades fundamentales y promoviendo la igualdad de género, la no discriminación, la valoración de las diversidades, la participación, autonomía y cooperación;
- c. Ser tratado con justicia, dignidad, sin discriminación, con respeto a su diversidad individual, cultural, sexual y lingüística, a sus convicciones ideológicas, políticas y religiosas, y a sus derechos y libertades fundamentales garantizados en la Constitución de la República, tratados e instrumentos internacionales vigentes y la Ley;
- d. Intervenir en el proceso de evaluación interna y externa como parte y finalidad de su proceso educativo, sin discriminación de ninguna naturaleza;
- e. Recibir gratuitamente servicios de carácter social, psicológico y de atención integral de salud en sus circuitos educativos;
- f. Recibir apoyo pedagógico y tutorías académicas de acuerdo con sus necesidades;
- g. Ejercer activamente su libertad de organización y expresión garantizada en la Constitución de la República, a participar activamente en el proceso educativo, a ser escuchados y escuchadas, a que su opinión sea considerada como parte de las decisiones que se adopten; a expresar libre y respetuosamente su opinión y a hacer uso de la objeción de conciencia debidamente fundamentada;
- h. Participar en los procesos eleccionarios de las directivas de grado, de los consejos de curso, del consejo estudiantil y de los demás órganos de participación de la comunidad educativa, bajo principios democráticos garantizando una representación paritaria entre mujeres y hombres; y, en caso de ser electos, a ejercer la dignidad de manera activa y responsable, a participar con absoluta libertad en procesos eleccionarios democráticos de gobierno estudiantil, a participar,

con voz y voto, en los gobiernos escolares, en aquellas decisiones que no impliquen responsabilidades civiles, administrativas y/o penales;

i. Ser protegidos contra todo tipo de violencia en las instituciones educativas, así como a denunciar ante las autoridades e instituciones competentes cualquier violación a sus derechos fundamentales o garantías constitucionales, cualquier acción u omisión que atente contra la dignidad e integridad física, psicológica o sexual de la persona; a ejercer su derecho a la protección;

j. Recibir becas y apoyo económico que les permitan acceder en igualdad de condiciones al servicio educativo;

k. Recibir becas, permisos especiales, auspicios y apoyos para sus representaciones nacionales o internacionales, quienes se destaquen en méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza académica, intelectual, deportiva y ciudadana;

l. Gozar de la privacidad y el respeto a su intimidad, así como a la confidencialidad de sus registros médicos y psicológicos;

m. Ejercer su derecho constitucional al debido proceso, en toda acción orientada a establecer la responsabilidad de las y los estudiantes por un acto de indisciplina o violatorio de las normas de convivencia del establecimiento;

n. Disponer de facilidades que le permitan la práctica de actividades deportivas, sociales, culturales, científicas en representación de su centro de estudios, de su comunidad, su provincia o del País, a nivel competitivo;

o. Contar con propuestas educacionales flexibles y alternativas que permitan la inclusión y permanencia de aquellas personas que requieran atención prioritaria, de manera particular personas con discapacidades, adolescentes y jóvenes embarazadas;

p. No ser sancionados por condiciones de embarazo, maternidad o paternidad, y recibir el debido apoyo y atención en lo psicológico, académico y lo afectivo para culminar sus estudios y acompañar un proceso de maternidad y paternidad saludable;

q. Aprender, en el idioma oficial e idiomas ancestrales, de ser el caso;

r. Disponer, al inicio del año escolar, del carné estudiantil, que le permita acceder a la tarifa preferencial, en los servicios de transporte público, y el acceso a eventos académicos, culturales, deportivos y otros durante el año calendario;

s. Implementar medidas de acción afirmativa para el acceso y permanencia en el sistema educativo de las niñas; y,

t. Recibir una formación en derechos humanos y mecanismos de exigibilidad durante la educación en todos sus niveles.

Art. 8.- Obligaciones Las y los estudiantes tienen las siguientes obligaciones:

- a. Asistir regularmente a clases y cumplir con las tareas y obligaciones derivadas del proceso de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo con la reglamentación correspondiente y de conformidad con la modalidad educativa, salvo los casos de situación de vulnerabilidad en los cuales se pueda reconocer horarios flexibles;
- b. Participar en la evaluación de manera permanente, a través de procesos internos y externos que validen la calidad de la educación y el inter aprendizaje;
- c. Procurar la excelencia educativa y mostrar integridad y honestidad académica en el cumplimiento de las tareas y obligaciones;
- d. Comprometerse con el cuidado y buen uso, mantenimiento y mejoramiento de las instalaciones físicas, bienes y servicios de las instituciones educativas, sin que ello implique egresos económicos;
- e. Tratar con dignidad, respeto y sin discriminación alguna a los miembros de la comunidad educativa;
- f. Participar en los procesos de elección del gobierno escolar, gobierno estudiantil, de los consejos de curso, consejo estudiantil, de las directivas de grado y de los demás órganos de participación de la comunidad educativa, bajo principios democráticos y en caso de ser electos, ejercer la dignidad de manera activa y responsable;
- g. Fundamentar debidamente sus opiniones y respetar las de los demás;
- h. Respetar y cumplir los códigos de convivencia armónica y promover la resolución pacífica de los conflictos;
- i. Hacer buen uso de becas y materiales que recibe; j. Respetar y cumplir la Constitución, las leyes, reglamentos y demás normas que regulen al Sistema Nacional de Educación en general y a las instituciones educativas en particular;
- k. Cuidar la privacidad e intimidad de los demás miembros de la comunidad educativa; y,
- l. Denunciar ante las autoridades e instituciones competentes todo acto de violación de sus derechos y actos de corrupción, cometidos por y en contra de un miembro de la comunidad educativa.

Art. 9.- De la participación y representación estudiantil

En los programas de cada uno de los niveles de educación, se integrarán contenidos que estimulen la participación ciudadana de las y los estudiantes. Asimismo, se pondrá énfasis especial en el conocimiento, profundización y aplicación de la Constitución de la República.

Las y los estudiantes de todos los niveles ejercerán libremente el derecho a organizarse y a tener representación entre sus compañeros, en todos los niveles intra-escolares e inter-escolares.

Capítulo cuarto

De los derechos y obligaciones de

Las y los docentes

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

- a. Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación;
- b. Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana;
- c. Expresar libre y respetuosamente su opinión en todas sus formas y manifestaciones de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;
- d. Ejercer su derecho constitucional al debido proceso, en caso de presuntas faltas a la Constitución de la República, la Ley y reglamentos;
- e. Gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones;
- f. Recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes, sin discriminación de ninguna naturaleza;
- g. Participar en concursos de méritos y oposición para ingresar al Magisterio Ecuatoriano y para optar por diferentes rutas profesionales del Sistema Nacional de Educación, asegurando la participación equitativa de hombres y mujeres y su designación sin discriminación;
- h. Ser tratados sin discriminación, y en el caso de los docentes con discapacidad, recibir de la sociedad el trato, consideración y respeto acorde con su importante función;
- i. Participar en el gobierno escolar al que pertenecen, asegurando en lo posible la presencia paritaria de hombres y mujeres;
- j. Ejercer el derecho a la libertad de asociación de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;
- k. Acceder a servicios y programas de bienestar social y de salud integral;
- l. Ejercer sus derechos por maternidad y paternidad;
- m. Solicitar el cambio de su lugar de trabajo;

- n. Poder habilitar ante la Autoridad Educativa Nacional el tiempo de servicio prestado en planteles fiscales, fiscomisionales, municipales, particulares y en otras instituciones públicas en las que hubiere laborado sin el nombramiento de profesor fiscal, para efectos del escalafón y más beneficios de Ley;
- o. Acceder a licencia con sueldo por enfermedad y calamidad doméstica debidamente probada, en cuyo caso se suscribirá un contrato de servicios ocasionales por el tiempo que dure el reemplazo;
- p. Acceder a comisión de servicios con sueldo para perfeccionamiento profesional que sea en beneficio de la educación, previa autorización de la autoridad competente;
- q. Demandar la organización y el funcionamiento de servicios de bienestar social que estimule el desempeño profesional y mejore o precautele la salud ocupacional del docente;
- r. Gozar de vacaciones según el régimen correspondiente;
- s. Gozar de una pensión jubilar, estabilidad y garantías profesionales de conformidad con los términos y condiciones establecidos en la Ley Orgánica de Servicio Público; y,
- t. Gozar de dos horas de permiso diario cuando a su cargo, responsabilidad y cuidado tenga un familiar con discapacidad debidamente comprobada por el CONADIS, hasta el cuarto grado de consanguineidad y segundo de afinidad; estas horas de permiso no afectaran a las jornadas pedagógicas.

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

- a. Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;
- b. Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;
- c. Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- d. Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;
- e. Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;
- f. Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;
- g. Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;

- h. Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones;
 - i. Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas;
 - j. Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula;
 - k. Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;
 - l. Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares;
 - m. Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;
 - n. Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa;
 - o. Mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente;
 - p. Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general;
 - q. Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos;
 - r. Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema; y,
 - s. Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI. (2011)

Para que una institución pueda funcionar de manera correcta en todos los ámbitos se debe tener en consideración las leyes establecidas por el ministerio de educación para las organizaciones educacionales públicas y privadas; ya que existen estándares que no se pueden alterar por el bienestar de todos los estudiantes, docentes, padres de familia y la comunidad.

1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular

Toda concepción del planeamiento se corresponde con determinados discursos y prácticas. Es que, como plantea Zoppi (2008: 55) “el planeamiento condiciona e instala, desde su propio ámbito de producción, concepciones, situaciones y prácticas socio-educativas que, en sí mismas, generan en todos sus participantes particulares aprendizajes”. Prescripciones, capacitaciones, prácticas, normativas y propuestas fueron marcando en distintos momentos históricos la construcción de diversidad de sentidos que, aunque en algunos casos resultan contradictorios, conviven en la cotidianeidad de las instituciones. Si bien este trabajo no pretende realizar un recorrido exhaustivo por las perspectivas que asumió el planeamiento educativo, consideramos que resulta fundamental destacar, desde el comienzo de este trabajo, algunas cuestiones centrales.

En primer lugar, resaltamos el cuestionamiento a la acción de planeamiento como una tarea exclusivamente técnica. Cuando aparece en primer lugar la pregunta acerca de cómo se planifica ahora o cuál es el formato, antes de por qué y para qué planificar, esto parecería dar cuenta de un lugar preponderante que siguen ocupando las cuestiones técnico-instrumentales. Recordemos que especialmente en los '90 los conocimientos expertos y/o técnicos sobre el tema sostenían una pseudoneutralidad que ocultaba opciones teóricas, éticas y políticas.

Consideramos que necesitamos recuperar la actividad del planeamiento desde una concepción del hecho educativo fundamentalmente ética y política. El planeamiento educativo en todas sus dimensiones como actividad de reflexión de los sujetos docentes desde distintos roles y funciones no puede reducirse a una actividad de análisis técnico, sino que involucra un compromiso ético y social en tanto se orienta al logro de prácticas educativas más justas y democráticas (García; 1995). Al proyectar no se elige la realidad en que nos toca actuar pero sí se elige la posición que se decide tomar frente a ella, imaginando que otras cosas, de otro orden, puedan suceder: “la posición ética no renuncia jamás a buscar en cada situación una posibilidad hasta entonces inadvertida, aunque sea ínfima. Lo ético radica entonces en movilizar todos los recursos intelectuales, sensibles y técnicos para activarla” (Birgin y Duschatzky; 2001: 147).

Como docentes tenemos que planificar de acuerdo a la realidad de nuestro contexto educativo, siempre con análisis, reflexión y una perspectiva que no puede perder de vista los ámbitos de planificación institucionales y curriculares, pero también enfocando las trayectorias reales de los alumnos, considerando lo social, afectivo emocional y así lograr una educación significativa e integral.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje

En nuestras aulas surgen de manera habitual conflictos que nos producen desasosiego e insatisfacción y que obstaculizan e impiden el normal desarrollo del aprendizaje entre el alumnado que a ella asiste. Desde la perspectiva de entender que el conflicto es algo natural en los grupos humanos y que debe ser afrontado de una manera constructiva, y por tanto, educativa, Vaello (2007) aporta ideas, normas, rutinas y experiencias que están dando buen resultado en otros compañeros y compañeras que la desarrollan de manera habitual en su práctica educativa.

Kurt Lewin (1890 – 1947) figura clave en la teoría cognitivista del aprendizaje enfocó sus estudios no tanto al aprendizaje sino a la motivación y la percepción. Su concepto básico fue el de espacio vital, en que incluye todo lo que necesita saber una persona para comprender su conducta concreta en un ambiente psicológico específico en un tiempo dado. Estas teorías enfatizan en lo cognitivo: sensación, percepción, imaginación, recuerdo, pensamiento.

Las propuestas ofrecen ideas para que cada cual las traslade a su realidad cotidiana y las haga suyas desde su estilo y el de su alumnado y suponen una forma de entender el proceso de enseñanza y aprendizaje alejado del posicionamiento transmisivo tradicional para contribuir a crear un clima cordial y acogedor que favorezca las habilidades relacionales necesarias y un clima de convivencia en el aula para favorecer el aprendizaje de todos y todas sin excepción.

Clima de la clase

Las condiciones ambientales del aula permiten crear unas relaciones personales acogedoras y un clima favorecedor del trabajo necesarios para el mejor aprendizaje.

Para construir un clima de clase adecuado, Vaello (2007) propone una serie de medidas que pueden contribuir a favorecerlo:

- Es necesario establecer límites en la primera semana del curso y mantenerlos a lo largo del curso. Disponer de normas efectivas de convivencia que regulen los comportamientos más frecuentes.
- Mantener una relación de confianza con el alumnado. Entrenarles en relaciones de colaboración y de respeto.

- Conocer los roles del alumnado y propiciar que contribuyan a la convivencia y no la perturben, reconduciendo su actitud cuando sea necesario.

Proceso para conseguirlo

- a) Adoptar una actitud de ayuda y de accesibilidad al alumnado con una comunicación fluida y capaz de captar y comprender los estados emocionales del otro.
- b) Conocer al alumnado e intentar comprenderlo, conocer sus circunstancias tanto personales como académicas o familiares, propiciando conversaciones informales, intercambiar información con otros profesores/as, saber qué se les da bien y qué les gusta.
- c) Saber cómo nos ven para poder cambiar los rasgos menos aceptados, pactar cambios con ellos, reflexionar sobre el estilo de cada uno/a. Un instrumento útil puede ser la elaboración de una tabla de perfiles o cuestionario en la que se les pide 3 aspectos que le guste del profesor/a, 3 que no y 3 propuestas de cambio.
- d) Que algún alumno/a problemático experimente el mantener el orden en la clase y el trabajo de sus compañeros durante un día.
- e) La tutoría, tanto individual como colectiva, con la finalidad de resolver y prevenir los problemas y apoyar el desarrollo personal de nuestros alumnos y alumnas.
- f) El apadrinamiento o tutoría en exclusiva que nos permita tutelar a una persona especialmente problemática, basándonos en la influencia positiva del profesorado encargado de ejercerla.

Estrategias para captar la atención

- a) Inicio puntual y rápido de la clase sin ralentizarla con otras tareas.
- b) Asegurar la atención de todos/as sin excepción y no empezar hasta que ésta no esté garantizada.
- c) Advertir de manera individual al alumnado distraído por su nombre y no de manera general
- d) Detectar y neutralizar el efecto de elementos distractores.
- e) Comenzar la clase con actividades que la favorecen: preguntas breves sobre lo tratado en la clase anterior, actividades prácticas de corta duración, cuestiones o interrogantes que susciten curiosidad.
- f) Cuidar la ubicación: acercar al alumnado de menor rendimiento.
- g) Cumplir y hacer cumplir las normas: puntualidad, material... hasta hacer que sean interiorizadas.

- h) Alternar diferentes formas de presentación de los contenidos: lecturas, proyecciones, videos.

Todos los gestores educacionales deben comprometerse con la constante renovación del saber, el saber hacer y el convivir, a comprender al humano y qué es lo que lo motiva a actuar en un momento determinado. Esa es la dirección en que se debe trabajar la gestión que hagamos en pos del aprendizaje, para que los alumnos se percaten del sentido que tiene aprender y la ponderación para la vida de ésta cualidad del ser humano.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación

Prácticas de gestión tales como mecanismos, procedimientos, coordinaciones y acciones impulsadas por el Director, el equipo directivo y de gestión, para orientar los distintos procesos individuales y colectivos hacia el logro de los objetivos institucionales expresados en el PEI. La misión, la visión y los principios

Dimensiones:

- Visión Estratégica y Planificación: Prácticas del Director y su equipo directivo y de gestión para planificar el corto, mediano y largo plazo las acciones de la comunidad educativa, recogiendo sus expectativas, requerimientos e intereses
- Conducción: El Director y su equipo directivo orienta, coordina y motiva a los actores de la comunidad educativa para alcanzar eficientemente los objetivos institucionales y mejorar la calidad de los aprendizajes de los alumnos. Se apoya en la autoevaluación
- Alianzas Estratégicas: Articulación de la institución escolar con agentes de su entorno para contribuir al logro de sus objetivos institucionales
- Información y Análisis: producción y uso de la información para la toma de decisiones

La autoevaluación como la mejor opción de la gestión escolar, camino hacia la calidad de vida de las personas

- Incrementa desarrollo profesional
- Es un esfuerzo colectivo: todos deben tener la oportunidad de participar
- Es parte de un proceso: no es un fin en sí mismo
- Cambia las practicas individuales por acciones colectivas
- Tiempo dedicado a la autoevaluación no es un tiempo perdido

- Su objetivo no es controlar
- Permite establecer consensos sobre grado de avance
- Autoevaluación presenta dilemas que exigen una actitud consciente y reflexiva para enfrentarlos.

Características de un docente líder

- Liderazgo
- Gran habilidad de trabajo en equipo
- Visión, pensamiento y capacidad de planificar estratégicamente
- Capacidad de iniciar y manejar procesos de cambio
- Experiencia, competencia profesional y orientación hacia la obtención de resultados
- Creatividad, criterio y capacidad intelectual
- Habilidades generales de administración
- Capacidades de administrar recursos humanos y de generar buenas relaciones interpersonales.
- Conocimiento de tecnologías de información
- Habilidades en comunicación.
- Conocimientos en administración de recursos financieros.
- Experiencia en el sector público.
- Conocimientos básicos de las normas administrativas.

Estrategias para motivar

- El mejor líder es aquel que apenas se hace notar, no aquel que la gente obedece, el buen líder habla poco y cuando ha concluido su trabajo y alcanzado su propósito, la gente dirá: “lo hicimos nosotros” (Lao Tsé, 400 a de C)
- Es el arte de conseguir que la gente haga voluntariamente lo que uno quiere, debido a la influencia personal, y es que el papel del líder es servir, es decir identificar las necesidades de los demás y satisfacerlas. (Hunter James, 1999).
- Todo líder necesita un plan de vuelo ya que liderar significa hacer las cosas correctas, mientras que gestionar o administrar significa hacer las cosas correctamente.
Los líderes conquistan el entorno, innovan, tienen visión a largo plazo, preguntan por qué y para qué, puedes aprender de ellos, producen optimismo y confianza. (Bennis Warren, 1925)

- La mayoría somos líderes en determinadas situaciones y seguidores en otras. (Chaleff Ira, 1996).
- ¿Cómo se gana un liderazgo?
 - Marcando el camino.
 - Estableciendo prioridades.
 - Teniendo competencia profesional.
 - Sabiendo estimular y motiva en la tarea.
 - Detectar cambios y nuevas oportunidades de mejora
 - Escuchando mucho, convenciendo.
 - Potenciando la labor de equipo. (Urcola Juan, 2008)

La calidad de las escuelas depende en gran medida de la competencia, dedicación y estilo de liderazgo del equipo directivo, pienso que el apoyo de la comunidad o padres de familia, así como los mismos alumnos, es un factor importante que apoya el buen liderazgo para esperar una calidad educativa efectiva.

Un docente líder debe promover la participación democrática dentro del aula para de ésta manera incentivar a los estudiantes a desenvolverse de mejor manera y potencializar sus destrezas y aptitudes, para que de ésta manera puedan desempeñarse de manera independiente dentro de la institución y la sociedad.

CAPITULO II
METODOLOGÍA

2. Metodología

Para la realización de éste proyecto investigativo se utilizó diferentes métodos, técnicas e instrumentos a los docentes de la unidad educativa “Federico González Suárez” que se sirvieron para alcanzar algunos de los objetivos planteados.

2.1. Diseño de la investigación

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.

- *Transversal:* Ya que se recopiló información a través de autoevaluaciones realizadas a los docentes y las observaciones por parte del investigador.
- *Exploratorio:* Primeramente se analizaron las escuelas de la localidad y se procedió a escoger la unidad educativa “Federico González Suárez” para realizar la investigación.
- *Descriptivo:* En el proceso de la investigación se analizó la frecuencia, importancia y conocimientos que tienen los docentes en sus cuatro ámbitos de gestión.

2.2. Contexto

Para la realización de este proyecto en estudio se tomó como referencia la Unidad Educativa “Federico González Suárez”, la misma que está ubicada en la avenida Guayaquil 286 y 4 de octubre en la zona urbana del cantón Chordeleg provincia del Azuay; que cuenta con 665 estudiantes y 25 docentes. Es una escuela fiscal que ofrece educación desde la básica inicial hasta décimo año de educación básica; Su actual director de la escuela es el licenciado Diego Villa. Los estudiantes de ésta institución son de recursos económicos medios a bajos.

La misión de la Unidad Educativa Fiscal Mixta Federico Gonzáles Suárez, siendo una institución de prestigio en el centro cantonal dedicada al quehacer educativo, ofrece sus servicios con verdadera vocación, seriedad y responsabilidad a los niños, niñas y jóvenes de Chordeleg, para que reciban una formación completa acordes a las exigencias de la sociedad actual, ajustándose al avance de la tecnología, con procesos y técnicas activas de enseñanza-

aprendizaje, dejando de lado hábitos tradicionales y obsoletos a través de la actualización permanente con miras al desarrollo integral humano e institucional.

La visión de la Unidad Educativa Fiscal Mixta Federico González Suárez, está orientada a conseguir:

- Estudiantes eficientes y eficaces con destrezas para valerse por sí mismos;
- Docentes hábiles en el dominio y manejo de técnicas activas de enseñanza-aprendizaje;
- Con una infraestructura provista de aulas funcionales y espacios recreativos apropiados;
- Con padres y representantes entusiastas, participativos y responsables del proceso de E-A de sus hijos.

2.3. Participantes

Todas las personas que participaron en ésta encuesta tienen entre 33 a 44 años, siendo las mismas de género femenino; todos perteneciendo a la zona urbana.

El nivel educacional de la población en estudio es alto; de los 5 maestros encuestados son 4 de tercer nivel y una persona que aún es bachiller, de los cuales 4 de los 5 títulos son relacionados con la docencia. Los años de experiencia están entre 6, 14, 19 y 23 años.

La relación laboral que disponen los maestros encuestados con la unidad educativa es a través de nombramientos, los mismos que trabajan en la educación básica, y su aprendizaje es presencial.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos

Para ésta investigación se utilizó el *método descriptivo* ya que permite explicar y analizar el objeto de investigación, es decir como es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de los docentes de la unidad educativa “Federico González Suárez” del cantón Chordeleg provincia del Azuay.

Además se utilizó el método hermenéutico para buscar información referente al tema de investigación con la ayuda del internet con páginas web o libros, los mismos que facilitaron dicha recopilación y así obtener un marco teórico acorde a las necesidades del trabajo investigado. También se utilizó el método estadístico ya que facilitó al momento de conocer los resultados obtenidos, para ello los datos recopilados se colocaron en el programa de Excel otorgado por el equipo de la universidad y éste automáticamente nos facilitaba los gráficos estadísticos, ya sean de las encuestas como de la observación.

2.4.2. Técnicas

Técnicas de investigación bibliográfica

La lectura:

Se utilizó ésta técnica para determinar los contenidos necesarios para la fundamentación teórica, a más del conocimiento para la realización del proyecto investigativo a través de la guía didáctica.

El resumen o paráfrasis.

Esta técnica sirvió de mucha ayuda al momento de hacer síntesis o abreviar la información referente al marco teórico, puesto que favorece a la comprensión del tema.

Técnicas de investigación de campo

Para el análisis de ésta investigación se utilizó:

La observación específicamente la sistemática que se realizó dentro del aula por el lapso de 45 minutos en las áreas de lenguaje, matemáticas, Ciencias Sociales y Ciencias Naturales, en donde se pudo observar el desenvolvimiento y desempeño que tiene el docente frente a sus estudiantes en sus cuatro ámbitos, legal, de enseñanza, de planificación y liderazgo.

Finalmente se procedió a tomar fotografías para evidenciar la actividad de observación realizada dentro del aula.

Con éste método se pudo conocer la relación y conducta que mantiene el docente al momento de impartir una clase con los estudiantes a su cargo. Se suele decir que "Saber observar es saber seleccionar".

La encuesta

Se utilizó para la recopilación de datos que servirán para obtener información sobre la práctica pedagógica y el desempeño docente en relación a los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación. La misma que se realizó al culminar la clase; primero se procedió a dar una explicación referente a los temas que los maestros debían contestar según el criterio que tiene cada docente en el aula, además de la valoración que debían colocar según su desempeño es decir de 0 a 10 donde 10 era el más alto y 0 nada, haciendo constancia su frecuencia, importancia y conocimiento que tiene sobre el tema, métodos y técnicas que va a utilizar en cada clase.

2.4.3. Instrumentos

Se utilizó el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en los cuatro ámbitos de gestión; el mismo que se encuentra estructurado en dos partes:

La primera relacionada con datos de identificación de los centros educativos y de los docentes; y la segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente. Para ésta actividad se procedió a entregar a cada docente un cuestionario predeterminada para cada uno.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento Humanos

- Para la realización de éste proyecto se contó con la ayuda y colaboración de los maestros de la Unidad Educativa “Federico González Suárez”.
- Director de Tesis.
- Estudiantes
- Investigadora
- El equipo que dirigió el programa de investigación es el departamento de ciencias de la educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

2.5.2. Institucionales

- Unidad educativa “Federico González Suárez”.
- UTPL.
- Centros universitarios.
- Bibliotecas.

2.5.3. Materiales

- Hojas de papel bon para los registros de observación a los docentes.
- Copias de cuestionarios entregadas a los docentes para su autoevaluación.
- Esferográficos.
- Cámara fotográfica.
- Computadora.
- Impresora.

2.5.4. Económicos

Concepto	Valor en dólares
Resma de papel bon	10,00
Recarga de tinta	7.00
Movilización a la ciudad de Loja	12,00
Alimentación	45,00
Taxis	12,00
TOTAL	76.00

El financiamiento para los gastos mencionados es aporte personal de la investigadora.

2.6. Procedimiento

Se estableció que la institución a ser analizada fuera la Unidad Educativa “Federico González Suárez” para encuestar a 5 docentes en los niveles de educación básica.

Se procedió a la presentación ante las autoridades del centro educativo para establecer el determinado permiso para el análisis a los docentes de dicha institución, de la misma manera la entrega de la carta enviada por la UTPL.

Con la respectiva autorización se procedió a presentar la carta autorizada por el director a los docentes a quienes se aplicará el cuestionario y la observación de sus clases, los mismos que asignarán el día y hora en las que se puede realizar la aplicación del cuestionario y la observación de los periodos de clases.

Se realizó 5 cuestionarios de autoevaluación del desempeño docente en las que el docente valoraba de 0 a 10 cada uno de los ítems propuestos para cada ámbito de la gestión que él desarrollo como docente, tomando en consideración los aspectos de frecuencia, importancia y nivel de conocimiento.

Además se efectuó los 10 registros de observación para poder consignar las observaciones de 4 clases por cada profesor, en donde se valoró con escala del 0 al 10 las actividades que el docente realiza en cada proceso didáctico tomando en cuenta el número de veces que repite la acción, considerando especialmente los niveles de desarrollo de la actividad.

Para la codificación de los datos en el EVA se colocan los datos recopilados por el encuestador, docente investigado, centro educativo y números de clase observados. Los resultados que se recogen a través de los instrumentos deben ser tabulados y sistematizados a través de una plantilla electrónica en Excel lo que me permitió obtener cuadros y gráficos descriptivos para realizar un análisis sobre el desempeño docente.

Luego de ingresados los datos y con los gráficos obtenidos del sistema se procedió a la realización del capítulo III resultados, análisis y discusión, en donde se iba analizando y comparando cada uno de los indicadores con sus respectivas respuestas para poder determinar

la valoración y equivalencia del desempeño docente en cada uno de los ámbitos de gestión, así mismo se realizó con la información otorgada por el programa en lo que corresponde a la observación realizada por el investigador. Posterior a esto se determinaron las conclusiones obtenidas a lo largo de éste trabajo investigativo, tomando como referencia los cuatro ámbitos de gestión para de ésta manera proceder a determinar las respectivas recomendaciones y sobre todo estrategias para encontrar soluciones los problemas encontrados en lo que corresponde a la aplicación de liderazgo y comunicación con los estudiantes dentro del aula. Finalmente se procedió al envío del documento al Director de Tesis para su respectiva revisión y corrección de la misma.

CAPITULO III
RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.

Ante los cambios acelerados de conocimiento y la diversidad de paradigmas, se requiere de profesionales competentes que den respuesta a los problemas de una realidad compleja y dinámica; que adopten una actitud reflexiva y crítica con respecto a la realidad educativa y que posean idoneidad técnico-profesional para investigar científicamente esa realidad y transformarla creativamente. Se necesita también de profesionales que se asuman como pensadores, es decir como sostiene Paulo Freire (1988), que "realicen la tarea permanente de estructurar la realidad, de preguntarle y preguntarse sobre lo cotidiano y evidente, tarea ineludible para todo trabajador social."

Por este motivo el desempeño docente en la educación es una función fundamental para la calidad educativa. Es necesario evaluar los aspectos clave en el desempeño del docente, pues constituye el agente de cambio en busca de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, para el desarrollo de habilidades y destrezas de forma significativa, mejorando el contexto del alumno con un rendimiento académico aceptable.

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Para un ambiente saludable dentro de la institución se requiere de la participación del personal docente y directivo para el reconocimiento de los problemas de la escuela y sus causas, así como del compromiso para superarlos, aplicando de manera efectiva los deberes y derechos de los niños, niñas y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador, así como también las leyes establecidas en LOEI y la aplicación adecuada del reglamento interno y el Código de Convivencia institucional fomentando así el Régimen del Buen Vivir.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
		A	E
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9.80	98%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo	9.80	98%

	ecuatoriano		
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10.00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10.00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9.60	96%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10.00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	10.00	100%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9.60	96%
	TOTAL	78.80	
	PROMEDIO	9.85	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez”

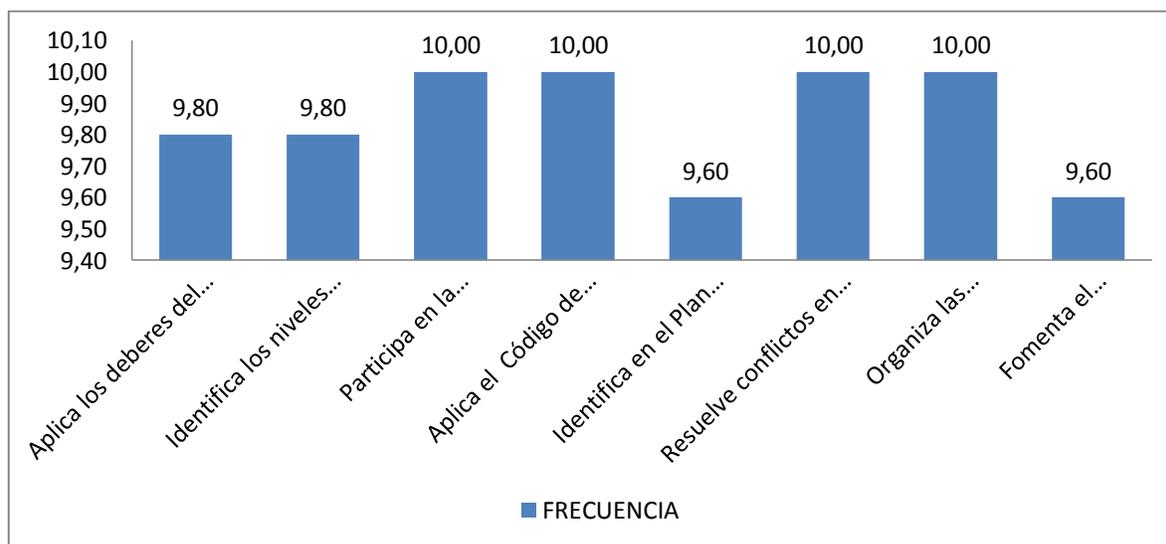


Figura 1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez”

Los grandes cambios que se están emprendiendo para transformar radicalmente a la educación ecuatoriana cuentan ahora con un marco legal que los legitima y los impulsa. Tanto la constitución como la ley y su reglamento modifican completamente la antigua estructura del sistema educativo ecuatoriano y por lo tanto hacen viables los profundos cambios que se

requieren para mejorar sustancial y sosteniblemente el servicio educativo que se ofrece en nuestro país. El Ministerio de Educación a través de ésta publicación a la ciudadanía en general y a la comunidad educativa una normativa vigente sobre temas educativos en un solo documento.

En el análisis realizado a los maestros de la institución Federico González Suárez se observa que tienen una frecuencia del **99%** en cuanto a la aplicación adecuada de las políticas legales; lo que quiere decir que el indicador que presenta se encuentra en un grado muy superior al mínimo aceptable, comparando con todos los indicadores que tiene sobre los nueve puntos lo que demuestra que los docentes de ésta institución aplican de manera adecuada las políticas legales, del estado y de los niños, niñas y adolescentes

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9.80	98%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9.80	98%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10.00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10.00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9.60	96%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10.00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	10.00	100%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9.80	98%
	TOTAL	79.00	
	PROMEDIO	9.88	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez”

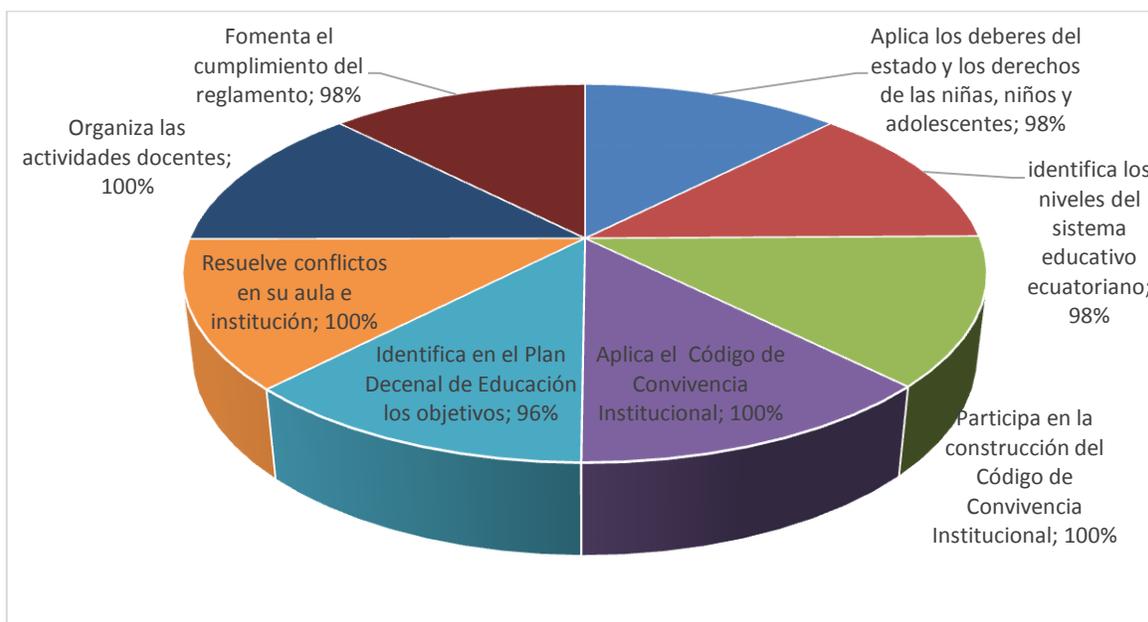


Figura 2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez”

Anteriormente existían programas educativos aislados y poco efectivos que buscaban superar la discriminación en el país. Con el Reglamento de la LOEI, se propone por primera vez una estrategia integral a través del enfoque de la interculturalidad, es decir busca incrementar la equidad educativa, superar el racismo, la discriminación y la exclusión.

Si observamos el porcentaje para cada uno de los indicadores presentados, éstos se encuentran entre 96% y 100%, demostrando que todos tienen el mismo nivel de importancia, eso quiere decir que los maestros de ésta institución fomentan la equidad educativa, aplicando y practicando con los estudiantes sus deberes y derechos dentro de las aulas, además el promedio de importancia en el ámbito de la gestión legal en el desempeño docente es del 9,88 es decir es decir el indicador se presenta en un grado muy superior al mínimo aceptable.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	DE CONOCIM	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9.60	96%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9.80	98%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9.80	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9.80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9.60	96%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10.00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	10.00	100%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9.60	96%
TOTAL		78.20	
PROMEDIO		9.78	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez”

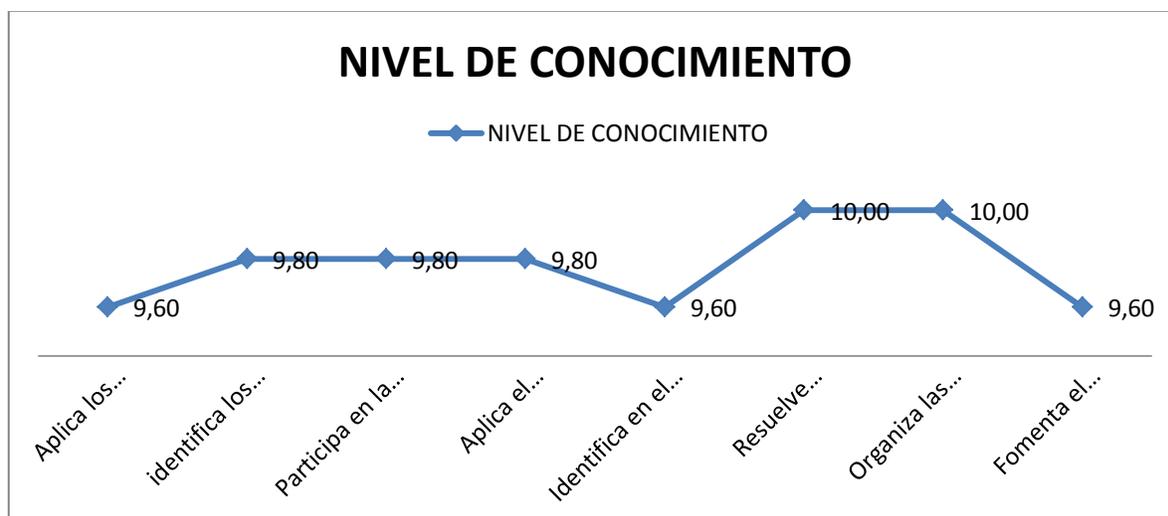


Figura 3: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez”

La Reforma Educativa brinda el marco legal y político necesario para emprender el proceso de mejoramiento de la calidad de la formación docente, el cual tiene repercusiones en la calidad de

las propuestas de las escuelas para responder a los desafíos y necesidades de la sociedad actual.

Estos propósitos exigen que el proceso formativo establezca una adecuada relación entre teoría y práctica y no las separe como momentos diferentes de la formación. Demandan, asimismo, fomentar la adquisición de capacidades para la investigación en el campo pedagógico, social y cultural, de manera que se acreciente la sensibilidad del maestro hacia los requerimientos de una sociedad diversa y multicultural.

Con lo acotado anteriormente a través de la tabla y gráfico estadístico se puede observar que el docente si tienen conocimientos óptimos en lo referentes a la parte legal y reglamentaria establecidas por la institución, para que los estudiantes tengan una vida escolar armoniosa y sin dificultades. Dando como resultado un promedio de 98% en general de todos los indicadores; a pesar de que tener 96% en la aplicación de los deberes y derechos de los niños, niñas y adolescentes y la identificación del plan decenal de educación los objetivos teniendo que mejorar este puntaje; pero a pesar de ello el indicador que presenta está en un grado muy superior al mínimo aceptable.

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

La educación es un proceso en el que para generar aprendizajes significativos, se consolida en la planificación curricular. La base del progreso de la enseñanza y el aprendizaje radica en los planteamientos de una correcta y adecuada planificación, en donde se tome en consideración la situación de la comunidad educativa para conocer su realidad y partir de las necesidades detectadas; todos estos aspectos son parte del currículo.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	10.00	100%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	10.00	100%
2.3	Participa en la ejecución del POA	10.00	100%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9.80	98%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9.80	98%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9.80	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10.00	100%
2.8	Utiliza el PAA	10.00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	10.00	100%
2.10	Planifica la clase	9.80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9.80	98%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10.00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9.80	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9.80	98%
2.15	Incorpora el PAA	9.80	98%
TOTAL		148.40	
PROMEDIO		9.89	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

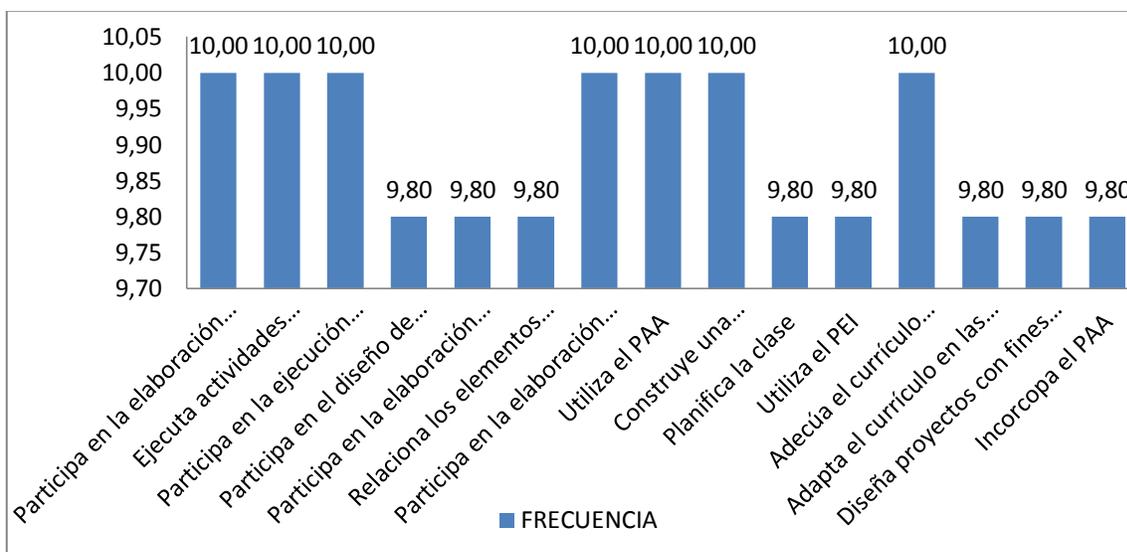


Figura 4: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

Todos los profesores, en cualquier escuela pública o privada donde se desempeñen siempre tendrán como actividad la planeación de un curso. En la actualidad, se hace necesaria la preparación del docente en este ámbito, los esquemas escolares han cambiado los alumnos y la sociedad exigen cada vez más una educación de mayor calidad, que les permita enfrentar su presente y prepararse para su futuro.

Con este preámbulo observamos que los resultados de las encuestas realizadas a los docentes en todos los indicadores con respecto al ámbito de planificación tienen una frecuencia sobre los 9 puntos, es decir adoptan y aplican de manera correcta las planificaciones tanto institucionales como las de Currículo. Siendo el promedio general de 99% es decir el indicador se presente en grado muy superior al mínimo aceptable.

Cuando un maestro realiza una planeación, la utilidad que derive de un buen plan se va a proyectar en el alumno, de ahí la importancia de que cuando un maestro realice una planeación le dé a conocer y la discuta con sus estudiantes, por lo tanto, debe tener flexibilidad para ir realizando modificaciones que permitan mejorarla.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	10.00	100%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	10.00	100%
2.3	Participa en la ejecución del POA	10.00	100%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	10.00	100%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9.80	98%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9.80	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10.00	100%
2.8	Utiliza el PAA	10.00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	10.00	100%
2.10	Planifica la clase	10.00	100%
2.11	Utiliza el PEI	9.80	98%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10.00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	10.00	100%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9.80	98%
2.15	Incorpora el PAA	9.80	98%
TOTAL		149.00	
PROMEDIO		9.93	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico González Suárez.

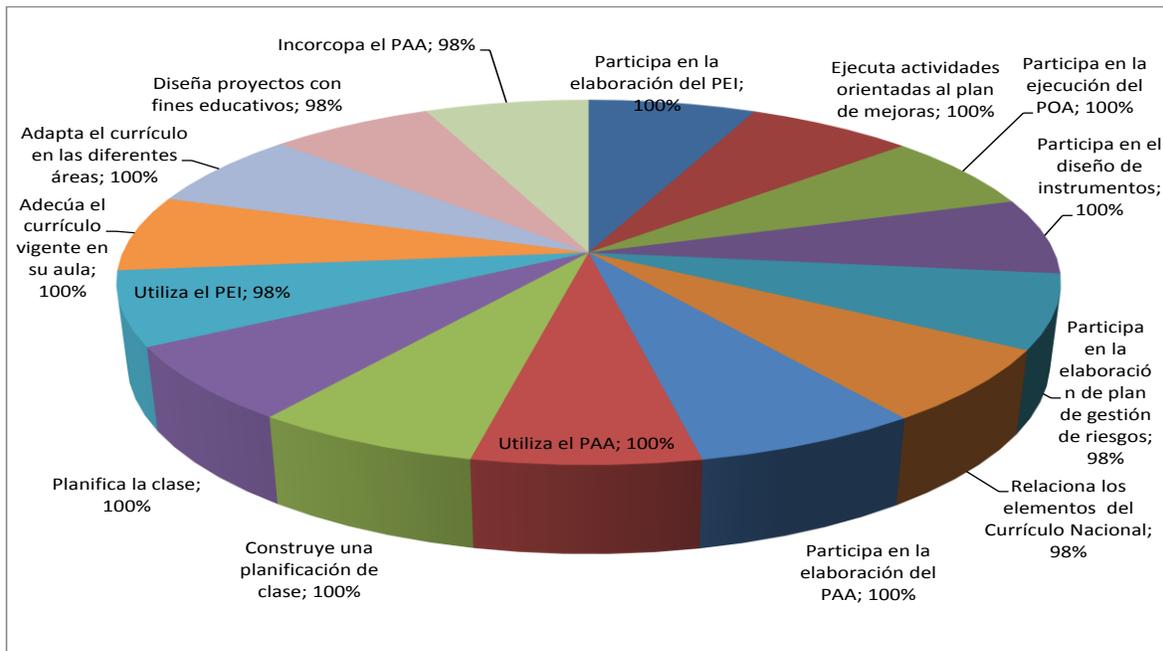


Figura 5: Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

El docente debe prepararse para que su planificación tenga un fundamento teórico crítico, una metodología que de sentido a su trabajo docente, una actitud de mejora profesional constante, etc, es posible que al iniciar a hacer una planificación sea demasiado trabajo, sin embargo, el ser constante y guardar un orden implica que el trabajo docente no se haga tan pesado.

Lo ideal sería que no sólo se pudiera evaluar al alumno, sino también que el alumno evaluara al maestro y en un momento ambos evaluarán su propio proceso de enseñanza y aprendizaje, así como los contenidos de la planeación didáctica.

Observándose que los resultados con los de la tabla anterior coinciden en su valor; puesto que se mantienen entre 9,80 y 10; siendo su promedio general de 9,93 con una equivalencia a que el indicador se presente en grado muy superior al mínimo aceptable.

Por ésta razón es importante que el docente seleccione y diseñe actividades más acordes de acuerdo al contexto de los estudiantes; ya que la planificación curricular es una constante toma

de decisiones en el momento de enseñar una materia para así poder alcanzar los objetivos propuestos en la misma.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	DE CONOCIM	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9.80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9.80	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9.80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9.80	98%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9.80	98%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9.80	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10.00	100%
2.8	Utiliza el PAA	10.00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	10.00	100%
2.10	Planifica la clase	10.00	100%
2.11	Utiliza el PEI	9.80	98%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10.00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	10.00	100%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	10.00	100%
2.15	Incorpora el PAA	9.80	98%
	TOTAL	148.40	
	PROMEDIO	9.89	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez.

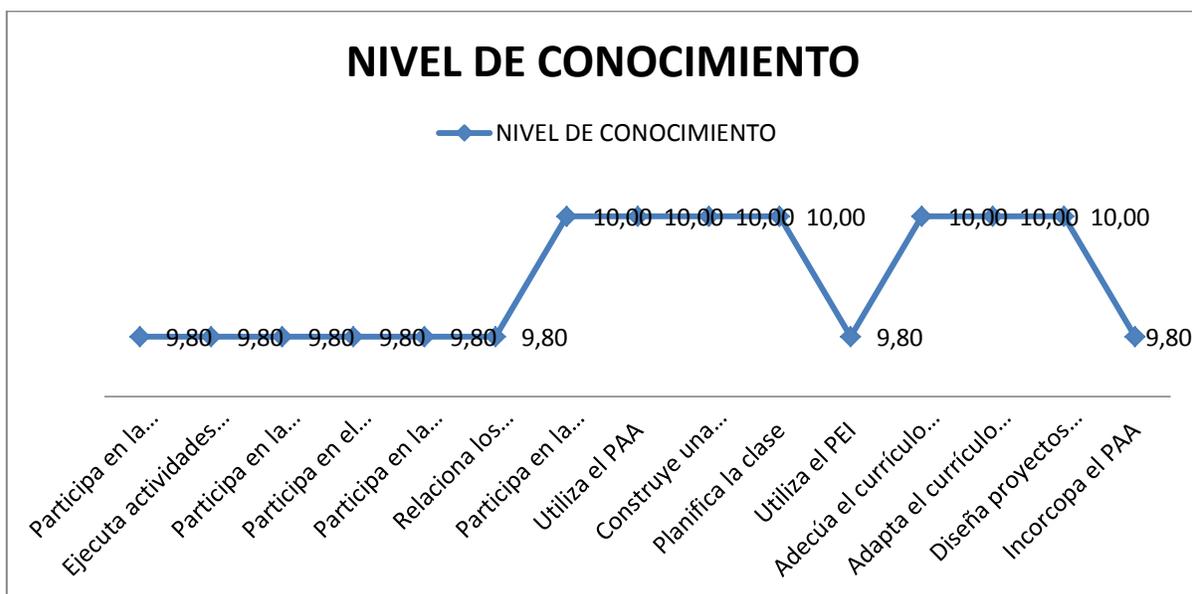


Figura 6: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

Planificar la forma como va a impartirse una clase, va a requerir que los involucrados en la elaboración de un currículo, es decir los docentes, estén actualizados en el proceso curricular y que además actúen con un sentido de madurez y sentido común para que dichos planes ayuden a formar al estudiante, en un hombre que se interese por su sociedad.

Por lo contrario, la falta de preparación del docente en materia de planificación curricular ha traído como consecuencia que este se convierta en un repetidor de información. Por lo cual es necesario que el docente se comprometa más con su propia práctica, no es posible que se conforme a que otros planeen su propia tarea, la participación del docente en este ámbito se hace necesaria para que reflexione y tome conciencia sobre su práctica docente y esta derive en la formación de mejores estudiantes, tomando siempre como referencia el entorno de sus alumnos.

Muchas veces no se comprende el significado de planificar antes de llevar a cabo las clases, por que se tiende a asumir esta tarea simplemente por cumplir. Desde este enfoque, la planificación se transforma en una actividad más bien mecánica, que no coincide del todo con el desarrollo de las clases en la práctica. Sin embargo, planificar es una tarea fundamental en el quehacer docente, pues permite unir una teoría pedagógica determinada con la práctica. Es lo

que posibilita pensar de manera coherente la secuencia de aprendizajes que se quiere lograr con los estudiantes.

Con lo mencionado anteriormente observamos que los docentes de ésta institución conocen de manera adecuada las formas de planificación tanto de la institución como de la parte curricular, puesto que todos los indicadores se encuentran en un rango entre 9,80 y 10. Siendo su promedio total de 99% con una equivalencia a que el indicador se presente en grado muy superior al mínimo aceptable.

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión

El aprendizaje es el motivo que da origen a la escuela, pues se considera que con ello los alumnos tendrán un mejor desarrollo y operarán con más éxito dentro de la sociedad, desempeñándose como individuos capaces de aprender a lo largo de la vida y de contribuir, con este aprendizaje constante, a una convivencia social más equitativa para todos.

Una manera adecuada, eficiente y eficaz que tiene un docente al momento de impartir una clase es la forma como realiza sus planificaciones y material didáctico, pues de ello depende el aprendizaje óptimo de los estudiantes.

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

En lo que se refiere a la planificación del proceso enseñanza-aprendizaje, es necesario siempre tener en cuenta las condiciones que rodean a la escuela. Más aun, según propone Pérez (1999:91) es tarea del Estado y de la sociedad aunar esfuerzos para compensar las ausencias y desventajas estructurales de las escuelas insertas en comunidades de menores recursos proveyéndoles de bibliotecas, comedores escolares, salas de computación, canchas deportivas, lugares para investigar, actividades extra escolares atractivas, entre otros. Se trata de superar el fracaso y evitar la exclusión, así como de fortalecer los ambientes escolares que posean condiciones adecuadas para atender las necesidades de los alumnos que se benefician de ellos.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9.80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9.80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9.80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9.80	98%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9.80	98%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9.80	98%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9.80	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10.00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10.00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9.80	98%
TOTAL		98.40	
PROMEDIO		9.84	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez.”

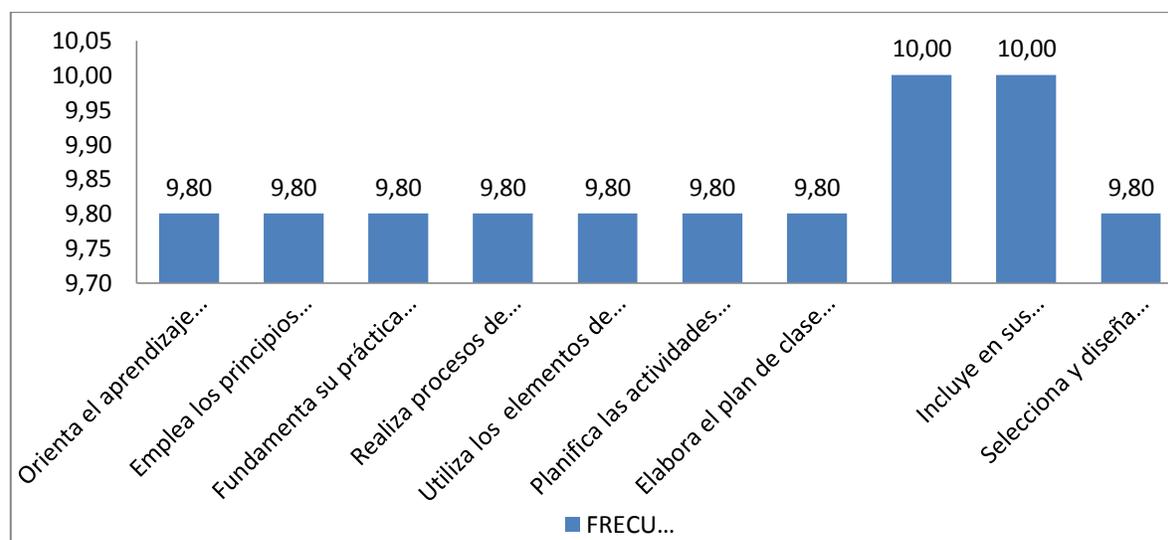


Figura 7. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

Planificar es una tarea fundamental en la práctica docente porque de esta depende el éxito o no de su labor docente, además de que permite conjugar la teoría con la práctica pedagógica.

Muchas veces no se comprende el significado de planificar antes de ir a clases, porque se tiende a asumir esta tarea como una “suerte de trámite con el que hay que cumplir frente a la Dirección del Centro Educativo” y frente a los diversos estamentos de supervisión educativa, sean estos de tipo distrital, regional o nacional.

Desde este enfoque, la planificación se transforma en una actividad más bien mecánica, que no coincide del todo con el desarrollo de las clases en la práctica. Sin embargo, planificar es una tarea fundamental en la práctica docente, pues permite unir una teoría pedagógica determinada con la práctica. Es lo que posibilita pensar de manera coherente la secuencia de aprendizajes que se quiere lograr con los estudiantes.

Ahora bien, en la encuesta realizada se puede observar que los docentes entrevistados cumplen a cabalidad con sus planificaciones, es decir hacen uso adecuado de los recursos didácticos necesarios para la enseñanza aprendizaje de los estudiantes y su promedio general es de 98% lo que indica que es **excelente**, ya que el indicador que presenta en un grado muy superior al mínimo aceptable. Es por ello que se hace indispensable y necesario que el docente realice ésta práctica ya que va directamente en beneficio de los estudiantes, y porque no decirlo también de los maestros.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10.00	100%

3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10.00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10.00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9.80	98%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9.80	98%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9.80	98%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10.00	100%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10.00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10.00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9.80	98%
TOTAL		99.20	
PROMEDIO		9.92	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez”.

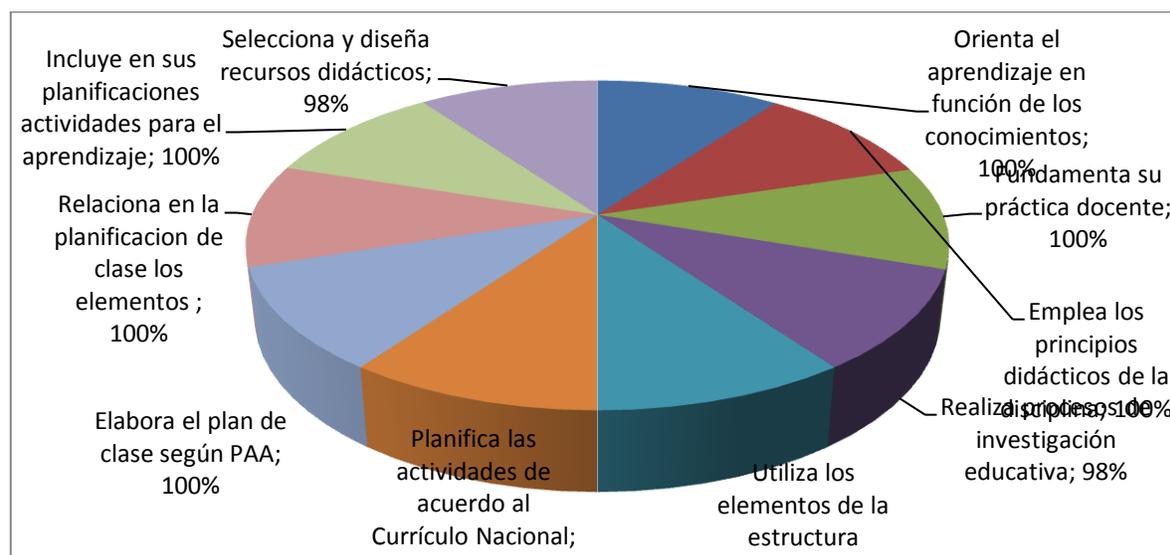


Tabla 8. Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez”

Parecería una verdad indiscutible, pero debe quedar claro que la planificación es un momento fundamental del proceso pedagógico de aula. No es posible imaginar que un ingeniero o arquitecto construya un proyecto sin un plan detallado de acciones, de igual forma, cuando queremos generar conocimientos significativos en los estudiantes, se debe organizar claramente todos los pasos a seguir para asegurar el éxito.

La tarea docente está marcada por imprevistos. Muchas veces el ánimo de los estudiantes, algún evento externo o alguna noticia deben motivar la reformulación de la práctica cotidiana. Precisamente para tener la flexibilidad necesaria, se requiere que el plan de acción sea claro y proactivo.

La planificación permite organizar y conducir los procesos de aprendizaje necesarios para la consecución de los objetivos educativos. Muchas veces se ha visto al proceso y a los instrumentos de planificación únicamente como un requisito exigido por las autoridades, pero la idea es que el docente interiorice que este recurso le ayudará a organizar su trabajo y ganar tiempo.

Además, la planificación didáctica permite reflexionar y tomar decisiones oportunas, tener claro qué necesidades de aprendizaje tienen los estudiantes, qué se debe llevar al aula y cómo se puede organizar las estrategias metodológicas, proyectos y procesos para que el aprendizaje sea adquirido por todos, y de esta manera dar atención a la diversidad de estudiantes.

Si observamos los resultados de las encuestas en todos los indicadores muestra un 10% del total, es decir es el mismo nivel de importancia para cada indicador, de la misma manera su puntaje esta entre 9.80; teniendo un promedio de 99% lo que indica que es **excelente**, ya que el indicador que presenta en un grado muy superior al mínimo aceptable.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9.80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9.80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9.80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9.60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9.60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9.80	98%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9.80	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9.80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9.80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9.60	96%
	TOTAL	97.40	
	PROMEDIO	9.74	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

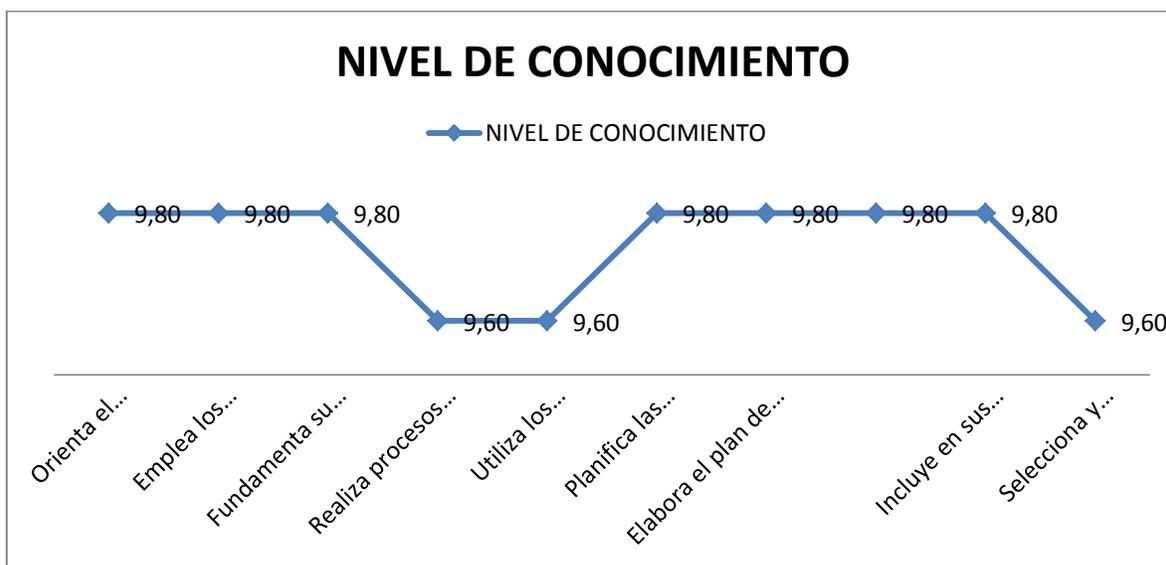


Figura 9. Conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico González Suárez"

Pensar cómo transmitir los conocimientos a los alumnos es quizás una de las tareas más apasionantes del oficio docente. Sin embargo, esta actividad no siempre es vivida de esta manera, sino más bien como una instancia más de administración escolar.

La educación es un proceso complejo, integral, racional y continuo que tiene lugar en un contexto y esquemas de valores socio-históricos que conducen a metas y aspiraciones individuales y de una sociedad, por cuanto está dirigido a la búsqueda del pleno desarrollo de la personalidad del ser humano acorde con una determinada orientación filosófica, política y social, de tal manera que la calidad de la educación garantiza la calidad del ser humano.

El éxito de una planificación es que sea flexible y se adapte a cambios permanentes según la situación lo requiera. Para comprobar si la planificación planteada se cumple, se debe monitorear constantemente, verificar, replantear y ajustar todos los elementos, con la finalidad de que los estudiantes alcancen el dominio de las diferentes destrezas con criterios de desempeño. El docente debe, por tanto, estar abierto a realizar los ajustes necesarios, de cara a planificaciones posteriores, para lo que puede agregar un apartado de observaciones.

Mencionado todo esto se puede observar en la obtención de resultados que el nivel de conocimientos del docente en cuanto a la planificación es buena ya que en la mayoría de

indicadores presenta un grado muy superior que el mínimo aceptable, ya que los resultados de cada uno de los indicadores están entre 9,60 y 9,80, siendo el promedio general de 97% el indicador que presenta en un grado muy superior al mínimo aceptable.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Si concebimos el aprendizaje como un proceso, con sus progresos y dificultades e incluso retrocesos, resultaría lógico concebir la enseñanza como un proceso de ayuda a los estudiantes. La evaluación de la enseñanza, por tanto, no puede ni debe concebirse al margen de la evaluación del aprendizaje.

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

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

INICIO					
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,80	8,67	98%	87%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	8,33	98%	83%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	8,00	100%	80%
TOTAL		29,60	25,00		
PROMEDIO		9,87	8,33	99%	83%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

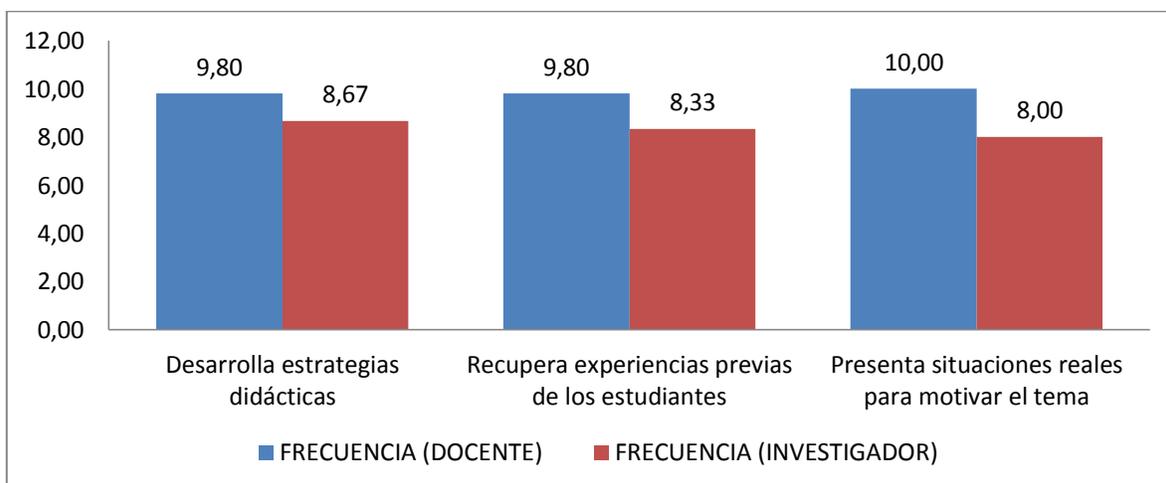


Figura 10: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.(INICIO)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez.

Una concepción amplia de la labor educativa incluye tanto los aspectos cognitivos, como los afectivos, sociales y personales de todos los alumnos. En este sentido, resulta relevante la atención a aquellas cuestiones que ocurren tanto en las aulas como las que tienen lugar dentro de la escuela, fuera de ellas. Esta preocupación se convierte en un aspecto central cuando se trata de comprender y entender la cultura de los jóvenes y se piensa en una escuela que atienda la demanda de este grupo social.

Tenti Fanfani (2002) expone claramente los principales problemas que tienen lugar cuando se produce el encuentro de la cultura de los jóvenes con la que es propia de la tradición escolar. Mientras que los niños en la escuela viven una continuidad relativa entre su estatuto de niño y su estatuto de alumno, los adolescentes viven la experiencia de una tensión entre el estudiante y el adolescente. Y no todos los estudiantes logran articular en forma satisfactoria estos dos espacios de vida.

Tomando en consideración que la educación no solo es el aporte de conocimiento sino también saber el contexto en el que se desarrollan los estudiantes, es por ello que a través de esta encuesta que se realizó a los maestros se observan resultados positivos ya que en el indicador de la anticipación o primer momento (inicio) los docentes lo emplean de manera adecuada las materias ajustándolas a situaciones reales y utilizan estrategias adecuadas puesto que tienen un promedio de 99% pues el indicador que presenta es un grado muy superior al mínimo aceptable.

En la observación realizada los resultados son diferentes, a pesar que tienen un grado superior al mínimo aceptable (83%), sin llegar a ser excelente, no coinciden con los datos obtenidos con lo que corresponde a las respuestas de los maestros, puesto que en los tres indicadores las respuestas son menores a 9.

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

DESARROLLO					
Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9.80	8.33	98%	83%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10.00	8.33	100%	83%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9.80	7.33	98%	73%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9.80	7.00	98%	70%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9.80	7.67	98%	77%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9.80	7.33	98%	73%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10.00	8.00	100%	80%
TOTAL		69.00	54.00		
PROMEDIO		9.86	7.71	99%	77%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

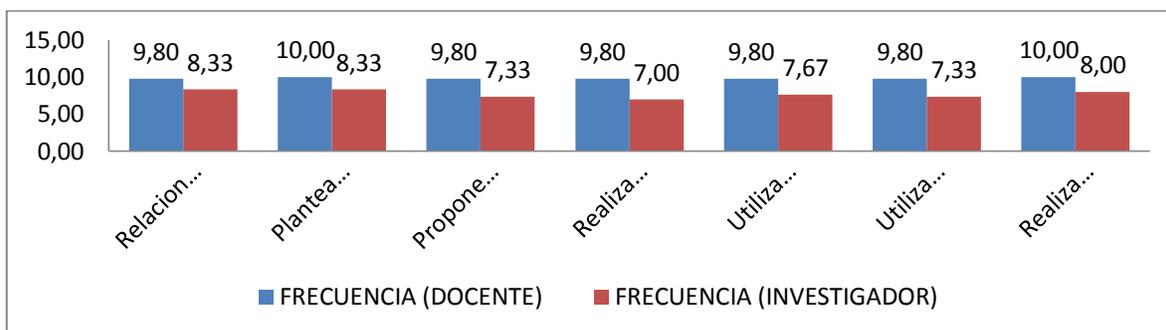


Figura 11: DESARROLLO

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

Con lo corresponde al desarrollo de la enseñanza aprendizaje en cuanto a las respuestas obtenidas por parte de los maestros es de 99% en su promedio es un grado muy superior al mínimo aceptable.

Mientras que en los resultados de la observación existe una diferencia drástica con la encuesta realizada a los docentes puesto que aquí se observar que el docente no aplica de manera adecuada sus materias y contenidos con la realidad o contexto de los estudiantes; es decir la falta de estrategias metodológicas adecuadas hace que el estudiante no aproveche al máximo

los conocimientos que el docente trata de impartir, existiendo 4 indicadores que tienen un valor entre 7.00 y 7,67 quiere decir que el indicador se presenta en grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable. Siendo el resultado final de la observación de 77% siendo el indicador se presenta en grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable.

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

Tabla 12.

EVALUACION					
Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.80	8.33	98%	83%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10.00	8.33	100%	83%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9.80	7.67	98%	77%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9.80	8.00	98%	80%
TOTAL		39.40	32.33		
PROMEDIO		9.85	8.08	99%	81%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

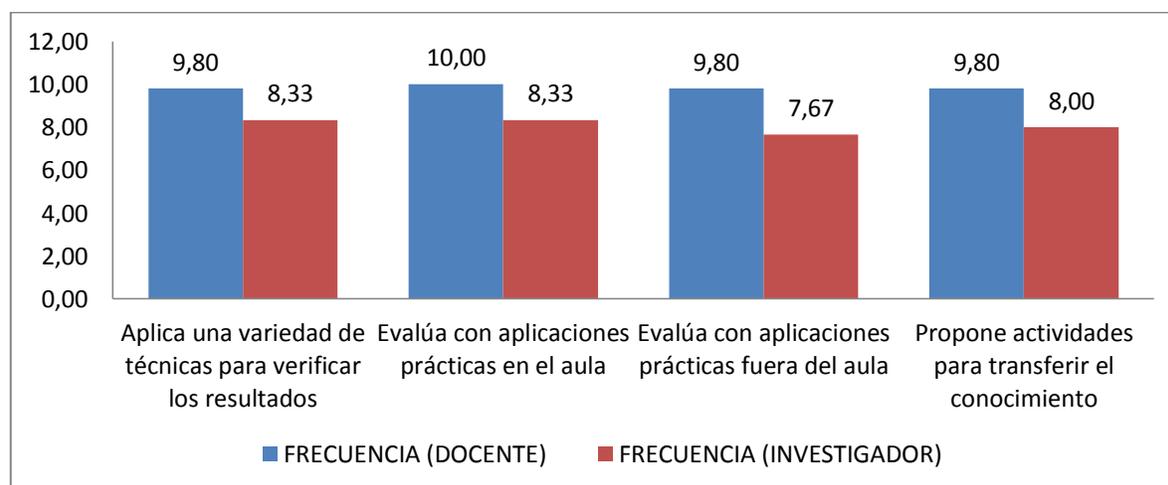


Figura 12: EVALUACIÓN

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

En lo que respecta a la evaluación el promedio general de las encuestas realizadas a los docentes es de 99% el indicador se presente en grado muy superior al mínimo aceptable, Mientras que los resultados de la observación tiene un promedio de 81% el indicador se presenta en grado superior al mínimo aceptable, sin llegar a ser excelente.

En forma general no coinciden los datos obtenidos de las encuestas a las observadas en el aula, existiendo un desfase entre lo que se hace de lo que se observa.

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

Tabla 13: Visión Global

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,87	8,33	99%	83%
3.12	DESARROLLO	9,86	7,71	99%	77%
3.13	EVALUACIÓN	9,85	8,08	99%	81%
	TOTAL	29,57	24,13		
	PROMEDIO	9,86	8,04	99%	80%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

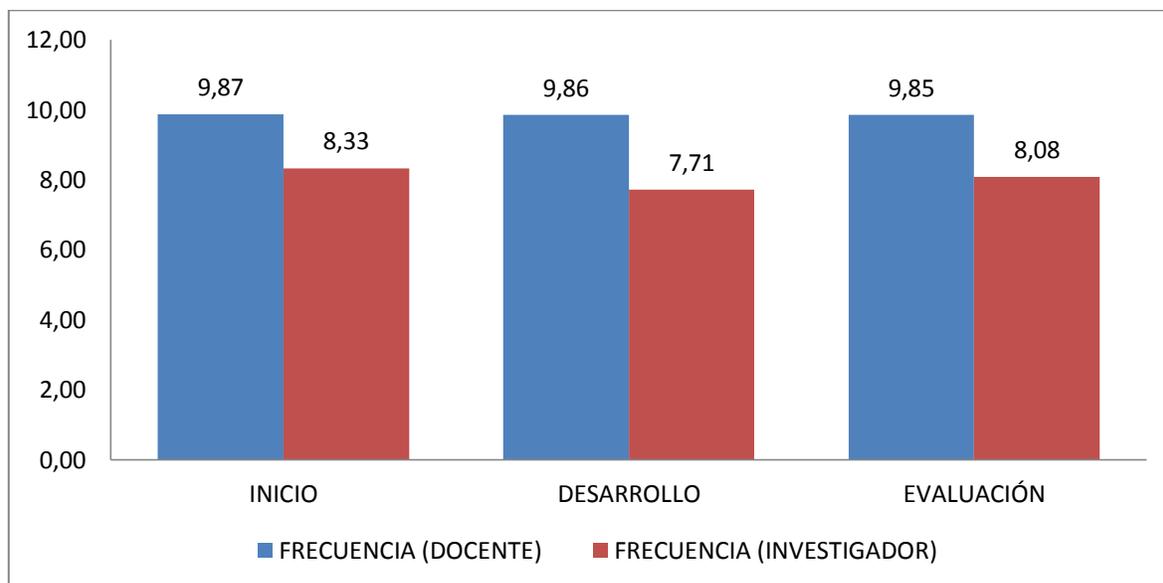


Figura 13: Visión Global

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

Las actividades de enseñanza que realizan los profesores están inevitablemente unidas a los procesos de aprendizaje que, siguiendo sus indicaciones, realizan los estudiantes. El objetivo de docentes y discentes siempre consiste en el logro de determinados objetivos educativos y la clave del éxito está en que los estudiantes puedan y quieran realizar las operaciones cognitivas convenientes para ello, interactuando adecuadamente con los recursos educativos a su alcance.

Los paradigmas de enseñanza aprendizaje han sufrido transformaciones significativas en las últimas décadas, lo que ha permitido evolucionar, por una parte, de modelos educativos centrados en la enseñanza a modelos dirigidos al aprendizaje, y por otra, al cambio en los perfiles de maestros y alumnos, en éste sentido, los nuevos modelos educativos demandan que los docentes transformen su rol de expositores del conocimiento al de monitores del aprendizaje, y los estudiantes, de espectadores del proceso de enseñanza, al de integrantes participativos y críticos en la construcción de su propio conocimiento.

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

INICIO			
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9.80	98%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10.00	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10.00	100%
TOTAL		29.80	

PROMEDIO	9.93	99%
-----------------	-------------	------------

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez.



Figura 14. Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

El propósito fundamental de la Evaluación de Desempeño es contribuir al mejoramiento de los establecimientos educacionales, a través del desarrollo profesional de los responsables de su gestión. Con ese fin, promueve al interior de las unidades escolares el fortalecimiento de competencias directivas requeridas para liderar procesos de gestión tendientes a asegurar condiciones institucionales para el logro de más y mejores aprendizajes. Ministerio de Educación (2007) *Evaluación de desempeño* Publicación de la Unidad de Gestión y Mejoramiento Educativo

Para conocer cuanto el maestro aplica en el aula este proceso de enseñanza aprendizaje las encuestas realizadas muestra que al inicio de una clase o anticipación el docente si aplica de una manera excelente los indicadores utilizados, puesto que tomo como punto central al estudiante, teniendo un promedio de 99% es decir el indicador se presente en grado muy superior al mínimo aceptable.

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. DESARROLLO

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10.00	100%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10.00	100%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9.80	98%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9.80	98%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9.80	98%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9.80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10.00	100%
TOTAL		69.20	
PROMEDIO		9.89	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez”

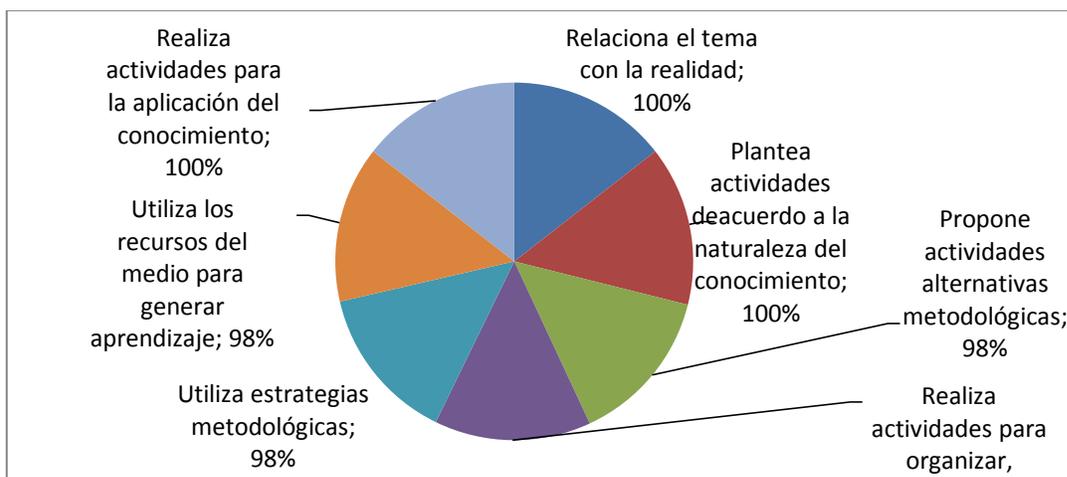


Figura 15: DESARROLLO

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

En cuanto al procedimiento empleado en el aula e forma general, se puede observar en los resultados de las encuestas que los docentes hacen de su clase una manera agradable de enseñanza-aprendizaje, puesto que los recursos utilizados son los adecuados para sus estudiantes ya que tienen un puntaje promedio de 99% es decir el indicador se presente en grado muy superior al mínimo aceptable.

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

Tabla 16. EVALUACION

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	10.00	100%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10.00	100%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9.80	98%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	10.00	100%
	TOTAL	39.80	
	PROMEDIO	9.95	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez.

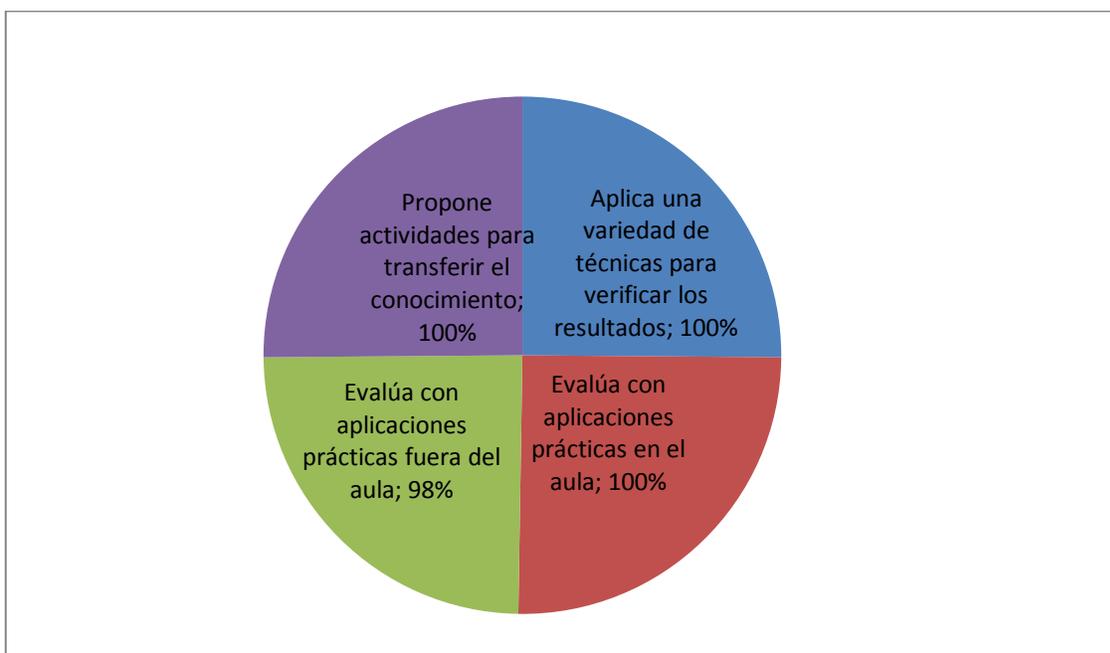


Figura 16: EVALUACIÓN

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

Para una buena evaluación en la escuela lo ideal sería que el docente utilice diferentes formas de evaluar a los estudiantes ya sea a través de exámenes, reportes, presentaciones orales, ensayos, etc. para que el estudiante pueda desarrollar sus distintas destrezas. Si observamos en las encuestas realizadas por los maestros en sus formas de evaluar a sus estudiantes no aplica una variedad de técnicas adecuadas para verificar resultados, dando una importancia a ello de 100% es decir el indicador se presente en grado muy superior al mínimo aceptable.

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: Visión Global

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,93	99%
3.12	DESARROLLO	9,89	99%
3.13	EVALUACIÓN	9,95	100%
	TOTAL	29,77	

PROMEDIO	9,92	99%
-----------------	-------------	------------

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez.

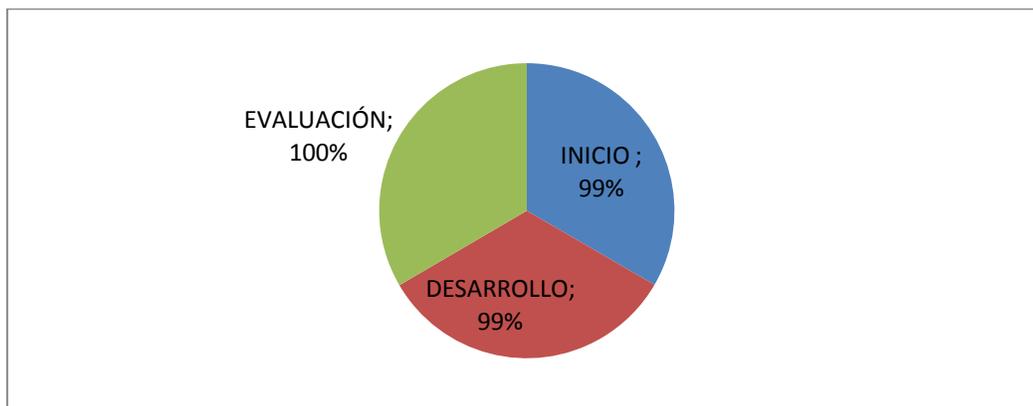


Figura 17: Visión Global

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez.

En lo que corresponde a la visión global del nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, se puede notar que el docente en la sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, con su autoevaluación en todos los indicadores obtiene un porcentaje entre el 98% y 100%, es decir el autor principal del aprendizaje es el estudiante ya que toma como referencia su contexto, realiza retroalimentaciones de las clases anteriores, utiliza métodos y técnicas activas a la hora de impartir sus clases, y sus evaluaciones son prácticas, lo que hace de los docentes de ésta institución sean de calidad. Obteniendo un valor total de éste proceso de 99% que es igual a excelente.

El educador para este proceso de enseñanza – aprendizaje tiene que estar en constantes capacitaciones y dominar de forma adecuada su materia como las técnicas y metodologías que usará en el desarrollo de su clase, además de seleccionar las estrategias a implementar en el proceso de mediación del aprendizaje y promover el desarrollo de habilidades y técnicas no solo para que los conocimientos de los estudiantes estén orientados a la solución de situaciones prácticas en lo académico sino también en problemas.

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

Tabla 18 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (INICIO)

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9.80	98%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10.00	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10.00	100%
TOTAL		29.80	
PROMEDIO		9.93	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

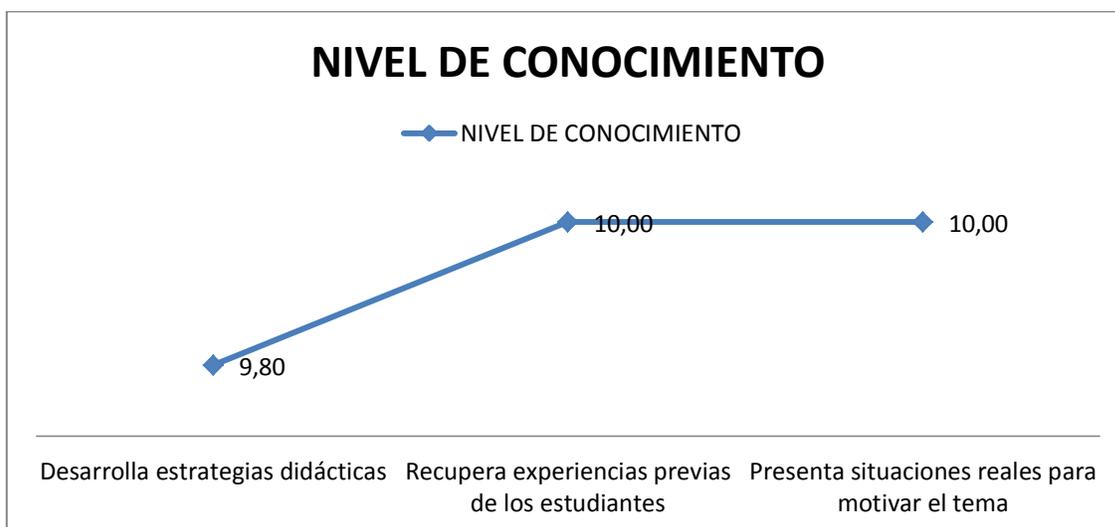


Figura 18: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (INICIO)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

Es por ello que para los maestros de ésta institución aplican desarrollan diferentes estrategias en el aula tomando como referencia el contexto de los estudiantes, para que se les haga más fácil su comprensión y aprendizaje, teniendo un promedio de 99% en lo que corresponde al 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 que es decir el indicador se presente en grado muy superior al mínimo aceptable.

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: DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10.00	100%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10.00	100%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9.80	98%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10.00	100%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	10.00	100%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	10.00	100%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10.00	100%
	TOTAL	69.80	
	PROMEDIO	9.97	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

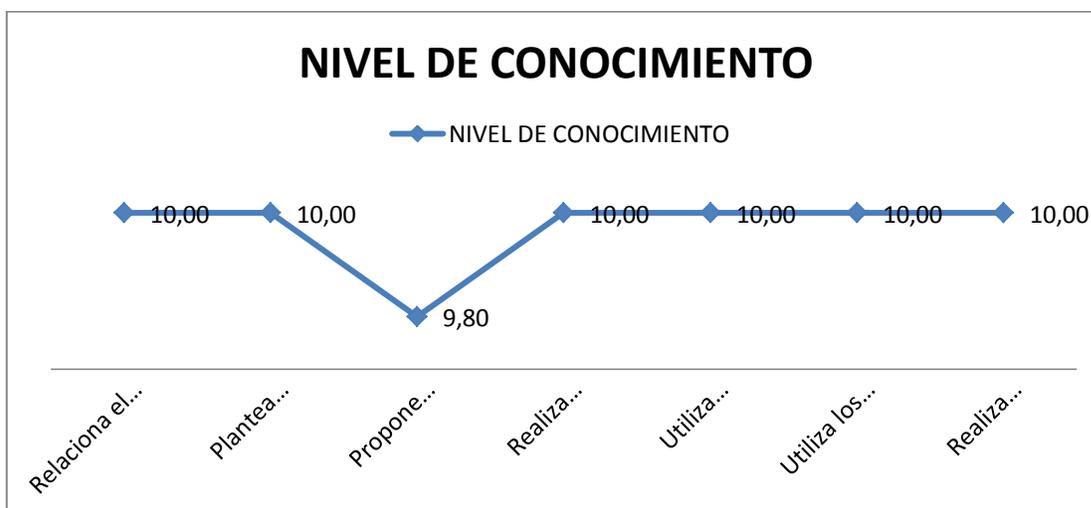


Figura 19: DESARROLLO

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

En cuanto a lo que se refiere a los procedimientos utilizados dentro del aula se puede observar que domina en su totalidad el conocimiento de variedad de técnicas para verificar resultados puesto que su nivel de conocimiento ya que todos los indicadores sus encuestas dan como resultado de 10 a excepción del que se propone actividades alternativas metodológicas que tiene un valor de 9,80, obteniendo un promedio total de 100% es decir el indicador se presente en grado muy superior al mínimo aceptable.

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: EVALUACIÓN

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	10.00	100%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10.00	100%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	10.00	100%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	10.00	100%
	TOTAL	40.00	
	PROMEDIO	10.00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez.

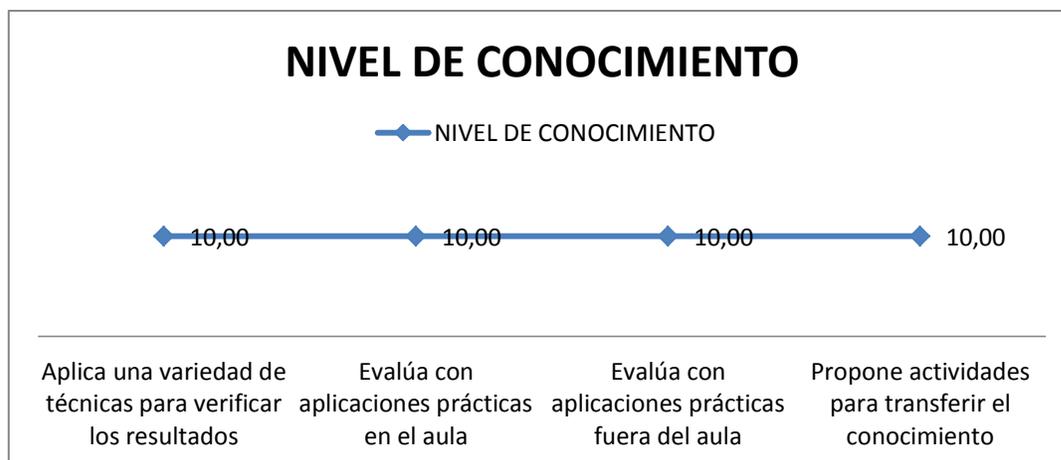


Figura 20: EVALUACIÓN.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

En el tercer momento del aprendizaje dentro del aula la evaluación es de suma importancia, ya que se podrá notar el verdadero aprendizaje del estudiante, es decir es el éxito o fracaso del proceso realizado en la hora de clase; pudiéndose notar que existe en sus totalidad de 10 puntos lo que demuestra que el docente aplica de manera adecuada cada uno de los indicadores para la evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje que corresponde al 100% lo que quiere decir que el indicador se presente en grado muy superior al mínimo aceptable.

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: Visión Global.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	10,00	100%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	100%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	10,00	100%
	TOTAL	30,00	
	PROMEDIO	10,00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

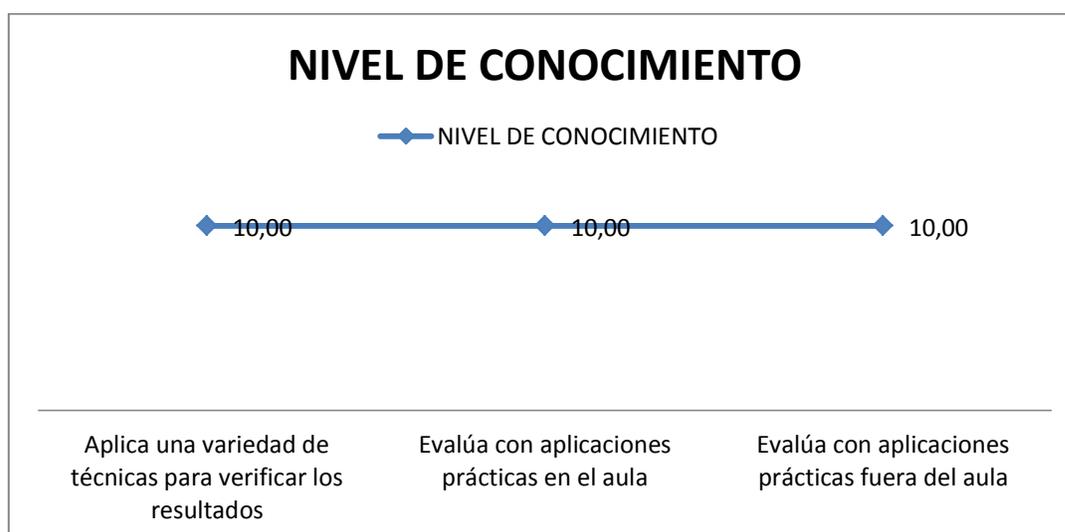


Figura 21: Visión Global.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

Para un análisis global del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje se puede notar que tanto en el inicio, como en el procedimiento y evaluación los docentes obtienen un porcentaje de 98% al 100% observándose que en la mayoría de los indicadores tienen una calificación de 10 puntos, lo que quiere decir que se domina el uso de estrategias didáctica, relaciona cada tema de clase con la realidad de sus estudiantes y la forma de evaluación es de manera práctica. Siendo su valor promedio global de calificación de 10 igual a excelente.

3.3.2.13. Resultados desglosados del aprendizaje. Ejecución de 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	9,87	9,93	9,93
Desarrollo	9,86	9,89	9,97
Evaluación	9,85	9,95	10,00

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

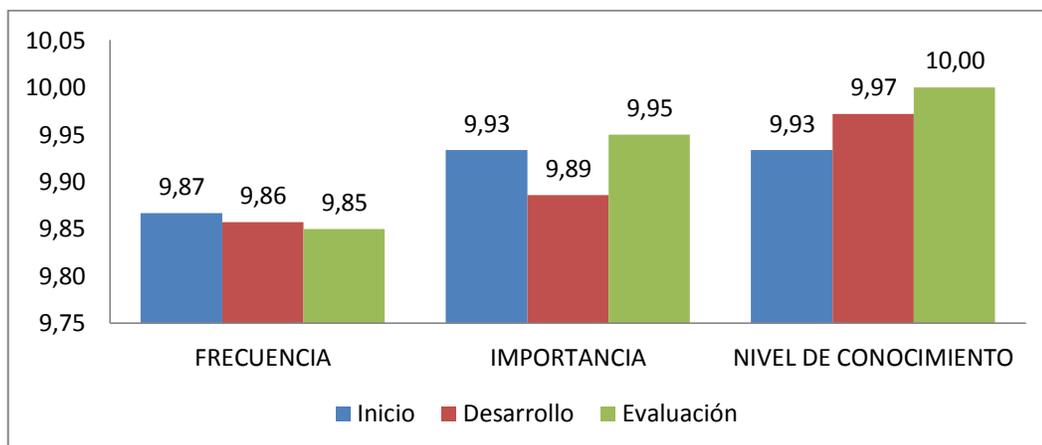


Figura 22: Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico González Suárez"

Normalmente suponemos lo que el alumno sabe, es y hace, fijándonos en su reporte académico, o en el hecho de cómo están la mayoría de estudiantes. Es por ese motivo que las clases de los docentes son de manera general, sin tomar en consideración la realidad de los estudiantes, para ello se requiere conocer las conductas y capacidades que el alumno posee, ya que los objetivos del aprendizaje, se fijan a partir de ellos, para tomar las respectivas decisiones durante el proceso de aprendizaje, estableciendo metodologías claras con el fin de evaluar las situaciones educativas.

Con ésta referencia a través de la encuesta realizada se puede observar que los docentes de ésta institución tanto en la frecuencia e importancia que ponen al realizar sus actividades y el conocimiento que tienen para impartir una clase, establecen de manera organizada cada una de sus planificaciones puesto que de ello depende mucho las estrategias, técnicas y métodos que utilice para con sus estudiantes; ya que obtienen un puntaje mayor a 9 puntos equivalente a que el indicador se presente en grado muy superior al mínimo aceptable (excelente), en cada uno de sus procesos de enseñanza-aprendizaje

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

El liderazgo docente en el sistema educativo es muy importante dentro del trabajo de enseñanza aprendizaje y abarca muchos ámbitos dentro de la práctica docente en el aula, como el dominio de la clase y sus temas, manejo del aula tanto el espacio físico como las conductas de los estudiantes, esto se logra si el docente tiene la capacidad de proyectarse como un líder ante sus alumnos, porque es a través de su liderazgo que dirige, coordina, impulsa, evalúa, y crea condiciones que desarrollen la enseñanza adecuada dentro de su aula.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	10,00	7,33	100%	73%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,80	7,67	98%	77%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,80	8,00	98%	80%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,20	7,33	92%	73%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	8,00	98%	80%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	8,00	100%	80%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	8,00	100%	80%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	7,67	100%	77%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	8,33	98%	83%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	7,67	100%	77%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	10,00	7,67	100%	77%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10,00	7,67	100%	77%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	7,33	100%	73%
TOTAL		128,40	100,67		
PROMEDIO		9,88	7,74	99%	77%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez”

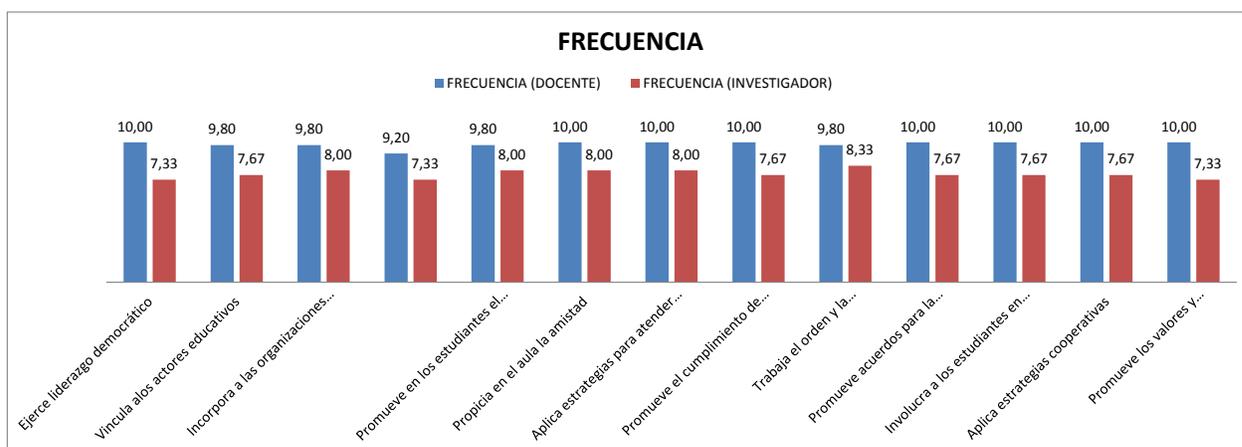


Tabla 23: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez”

El profesor no sólo se debe limitar a ejercer funciones en un aula, sino que debe ser consciente que su labor puede extenderse a otros ámbitos del contexto de los estudiantes. Todo profesor está llamado a cumplir con una misión especial, y es la de ser líderes en el campo educativo en que se desenvuelve.

Pero para ello debe considerar la participación y liderazgo de los estudiantes de manera igualitaria, sin discriminación para que el estudiante se sienta confiado y pueda ejercer un buen liderazgo dentro del aula.

Si observamos la tabla de resultados de las encuestas realizadas a los maestros de ésta institución observamos que mantiene un excelente liderazgo dentro del aula, ya que en todos los indicadores obtienen un valor entre 9.80 y 10, siendo su promedio general de las encuestas realizadas el nivel de frecuencia en el ámbito de liderazgo y comunicación es de 99 eEl indicador se presente en grado muy superior al mínimo aceptable

Ahora en cuento a la observación realizada dentro del aula se puede notar que el docente no aplica adecuadamente el liderazgo y comunicación dentro del aula ya que se puede notar que sus calificaciones en los indicadores son desde 7,33 hasta 7,67 el indicador se presenta en grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable, lo que significa que en ninguno de sus indicadores alcanza a ser superior al mínimo aceptable; alcanzando un promedio total de 77%; teniendo que mejorar de manera drástica su comunicación y forma de liderar dentro del aula. Existiendo nuevamente una contradicción en lo que se hace con lo que se observa.

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

Liderar es conducir a un grupo o persona hacia metas comunes. Los trabajos de investigación indican que no existen rasgos que caractericen a los buenos líderes, ni siquiera existe un estilo normativo para un buen liderazgo. Los resultados se producen cuando el estilo del líder está bien adaptado a la situación y a las necesidades de las personas lideradas.

El profesor es, sin duda, el líder en todo lo relativo a las tareas y actividades que han de realizar sus alumnos para lograr los objetivos docentes de su asignatura. Por lo tanto, su estilo de liderazgo influye sobre la motivación y el aprendizaje de sus alumnos.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	10.00	100%
4.2	Vincula a los actores educativos	9.80	98%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9.80	98%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9.20	92%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10.00	100%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10.00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10.00	100%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10.00	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10.00	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10.00	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	10.00	100%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10.00	100%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10.00	100%
TOTAL		128.80	
PROMEDIO		9.91	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez”.

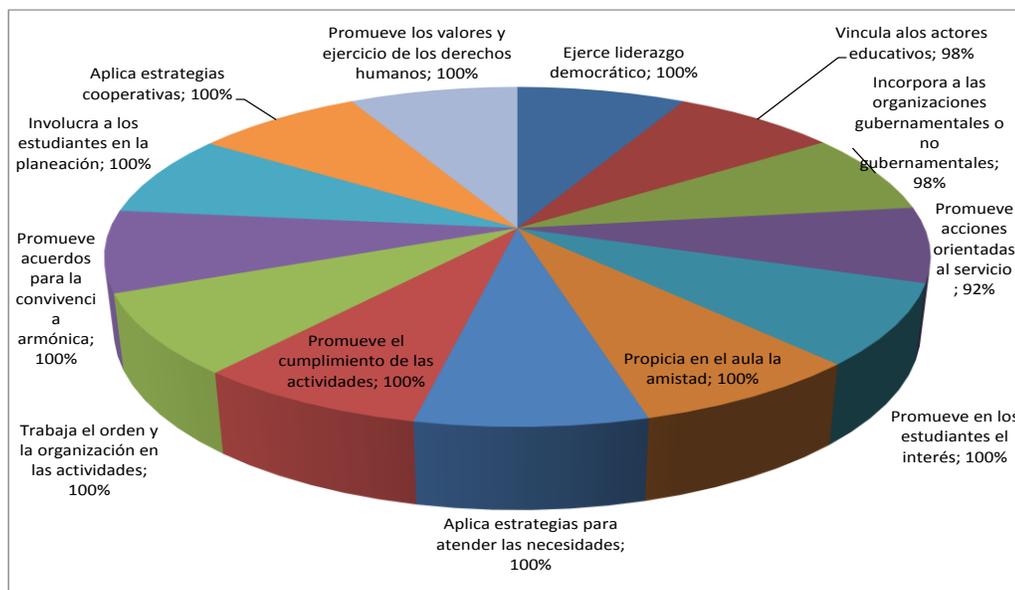


Figura 25: Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez”.

Ahora si bien se conoce que el docente debe ser un líder en todo momento en el aula y hacer partícipes a cada uno de los estudiantes de manera democrática y sin discriminación, se observa en la tabla a continuación que lo aplica de una manera adecuada el promedio que obtiene es de 99% el indicador se presente en grado muy superior al mínimo aceptable

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	10.00	100%
4.2	Vincula a los actores educativos	10.00	100%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9.80	98%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9.20	92%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10.00	100%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10.00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10.00	100%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10.00	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10.00	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10.00	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	10.00	100%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10.00	100%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10.00	100%
TOTAL		129.00	
PROMEDIO		9.92	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez”

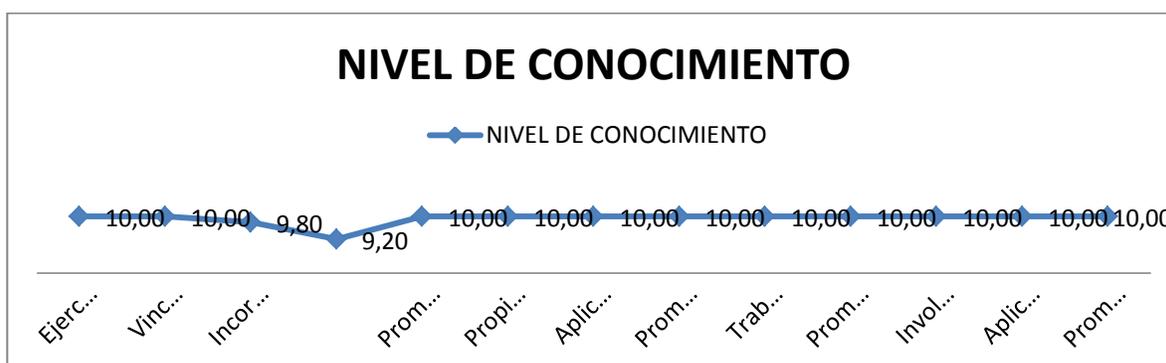


Figura 25: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez”.

El líder maestro inspira y crea un ambiente de confianza. Hace que los estudiantes trabajen porque antes ha logrado que quieran trabajar, puesto que los ha motivado para trabajar.

El aula de clase es pues un espacio en donde se debe capturar la atención del estudiante por medio de la motivación, es necesario pensar que cada niño es un mundo diferente que se encuentra afectado por una serie de factores socioculturales, emocionales, económicos que influyen de alguna manera en los procesos de aprendizajes.

Este ambiente lo lidera el maestro teniendo en cuenta la participación de su aprendiz, que es el centro del proceso, es importante brindar un momento lúdico, atractivo, motivante, no rígido, por el contrario flexible sin perder el carácter formal que se necesita. Un buen ambiente presupone a su vez de una óptima relación afectiva basada en el entendimiento y respeto mutuo que facilitarán su labor y favorecen intereses y necesidades de cada una de las partes.

Si el maestro conoce a sus estudiantes con los que va a trabajar, las estrategias que va a utilizar y los métodos que se van a emplear a lo largo de la clase, es fácil que los estudiantes puedan asimilar lo que el docente trata de impartir, es así que a través de los resultados obtenidos se observa que el maestro promueve la comunicación y su liderazgo dentro del aula, ya que los resultados que se obtienen en todos los indicadores son de 9,20 a 10 que son en su mayoría, haciendo con estos resultados obtenidos un excelente maestros, y su promedio general es de 99% lo que quiere decir que el indicador presenta en grado muy superior al mínimo aceptable.

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	9,87	8,33
	Desarrollo	9,86	7,71
	Evaluación	9,85	8,08
	Visión Global	9,86	8,04
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,88	7,74

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez.

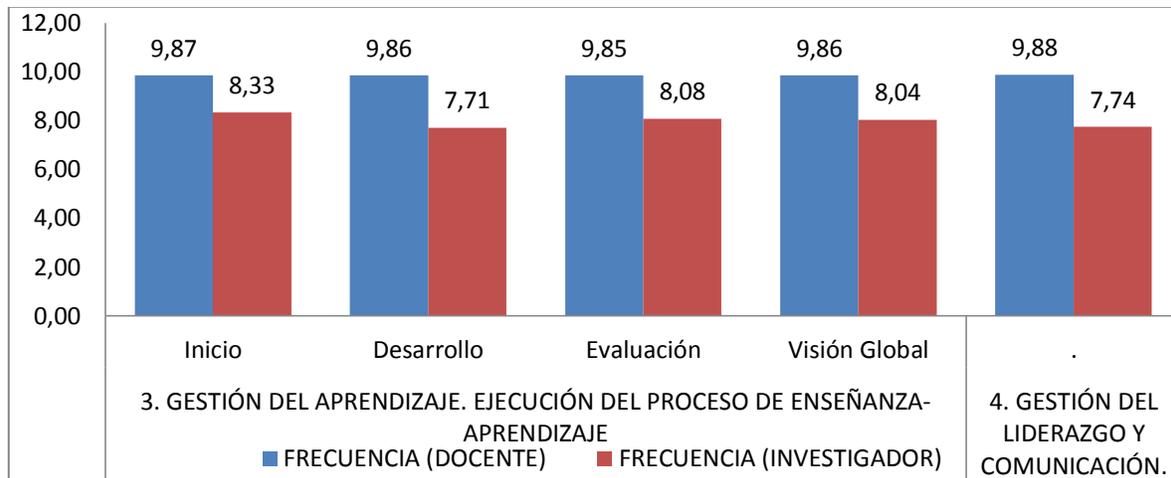


Figura 26: Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez.

En los gráficos anteriores observamos la comparación que existe en el ámbito de la gestión del aprendizaje, la autoevaluación del docente con el registro de observación en el nivel de frecuencia de las actividades que el docente realiza en el momento de una clase en sus tres procesos, inicio, desarrollo y evaluación, notándose que el investigador en sus valoraciones de todos los indicadores lo califica con valores de 8,33 a 7,71, mientras que para el docente todos sus puntajes están sobre los 9 puntos, es decir existe una contradicción al momento de comparar sus resultados.

De la misma manera sucede con el ámbito de gestión del liderazgo y comunicación puesto que el resultado de la observación es de 7,74; mientras que de la autoevaluación es de 9,88; pudiendo existir un error ya sea de los docentes al momento de calificarse o del investigador al no notar cada una de las actividades de clase realizadas por parte del docente.

3.6. Desempeño profesional del docente análisis global.

Tabla 27: Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,85	9,88	9,78
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,89	9,93	9,89
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,84	9,92	9,74
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,86	9,92	10,00
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,88	9,91	9,92

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez”.

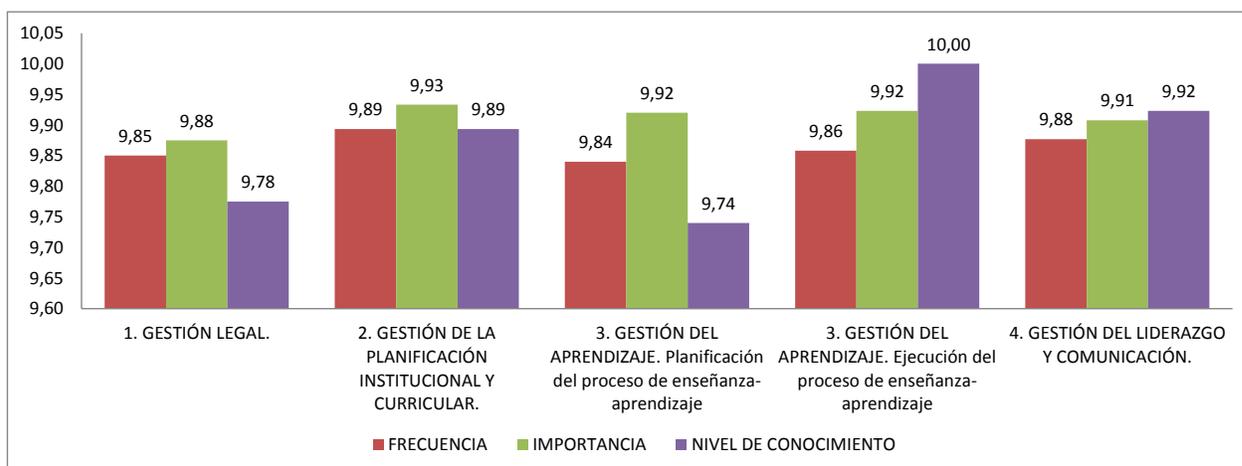


Tabla 27: Desempeño profesional del docente (análisis global)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez”.

Los docentes de la unidad educativa “Federico González Suárez” aplican de manera idónea el proceso de enseñanza aprendizaje con los estudiantes dentro de sus aulas, ya que si podemos observar en la tabla y gráfico anterior en cada uno de sus ámbitos de gestión del aprendizaje su desempeño profesional esta sobre los 9 puntos es decir, el indicador que se presenta está en un grado muy superior al mínimo aceptable lo que permite la excelencia educativa.

Como dice una cita célebre de Maturana: Preparemos a las personas para incorporarlas a la cultura y la Sociedad. Pero al mismo tiempo eduquemoslas en valores para que se respeten así mismas y o los demás, ciudadanos en una sociedad democrática.

En conclusión el trabajo del docente es crear un lenguaje que logre establecer las conexiones necesarias para que el estudiante vincule el conocimiento de la calle con el conocimiento científico cambiando su apreciación afectiva y visceral que tiene de este. Creando nuevas formas de enseñanza-aprendizaje fáciles y practicables por los estudiantes tomando como referencia su contexto y entorno.

Pero para realizar esto, primeramente, los profesores deben romper las estructuras de pensamiento heredadas, así como, las formas en que transmite esto. Como segundo paso, se debe establecer una nueva concepción del docente totalmente revalorizado. Y finalmente educar a nuestros alumnos para romper esquemas, ser crítico, reflexivos y conscientes de su papel en la sociedad y el cambio.

4. CONCLUSIONES RECOMENDACIONES Y PROPUESTA

Conclusiones

En la presente investigación se ha podido demostrar que para los docentes de la Unidad Educativa “Federico Gonzáles Suárez” en el ámbito de la gestión legal es de vital importancia, ya que la forma de convivencia en la institución y dentro de sus aulas se cumple a cabalidad con la reglamentación institucional, mostrándose así en los porcentajes obtenidos ya sea en su frecuencia, importancia y conocimiento están dentro de la excelencia, lo que da como resultado una forma de vida armoniosa entre los docentes y los estudiantes, practicando así “El buen vivir”.

En lo que corresponde en el ámbito de planificación curricular institucional y curricular se puede concluir que los docentes aplican y practican de manera eficaz y consciente en la elaboración de sus planificaciones ya sean para la institución como para el aula. Se deduce entonces que dominan de manera correcta las metodologías y técnicas que se aplicarán a lo largo de un año lectivo; haciendo hincapié su frecuencia, importancia y conocimiento en éste ámbito.

Se dice que un buen maestro es quien dentro del aula no es una autoridad sino una guía constante del aprendizaje ya que al aplicar de manera adecuada estrategias y técnicas logrará que el estudiantado capte de mejor manera los conocimientos impartidos, demostrándolo así en las encuestas realizadas.

En la parte de la observación por parte del investigador se puede concluir que no está cumpliendo a cabalidad en los tres momentos del aprendizaje sobre todo en el desarrollo o proceso de aprendizaje que tienen los estudiantes dentro del aula, existiendo un desfase con lo que responde los encuestados. Existiendo allí un problema de lo que se puede hacer frente a lo que se tiene que hacer dentro del aula.

La participación de los estudiantes dentro del aula de clase es fundamental ya que eso les permite un mejor desenvolvimiento y generar en cada uno de ellos una manera de liderazgo. Pero cabe recalcar que a pesar que se observan en las encuestas realizadas que los docentes dominan éste ámbito ya sea en su frecuencia, importancia y conocimiento, existiendo una contradicción con la observación realizada por parte del investigador, pues se nota que no está aplicando una participación homogénea dentro del aula ni promueve la democracia, lo que quiere decir que no es tan certera la información dada por parte de los docentes de ésta institución.

En conclusión del análisis realizado en cada uno de los ámbitos de la educación se puede decir que los docentes de la Unidad Educativa “Federico Gonzáles Suárez” tanto en su frecuencia al realizar sus actividades, la importancia que ponen en cada una de sus tareas y el conocimiento y dominio que poseen para desempeñarse dentro del aula son de manera excelente, ya que al dominar cada uno de éstos ámbitos lo único que buscan mejorar la calidad de la enseñanza – aprendizaje.

RECOMENDACIONES

El desempeño docente es una tarea intelectual compleja, que implica una responsabilidad profesional y enfrenta retos constantes, requiere de saberes disciplinarios y pedagógicos, disposición, compromiso, creatividad y pasión; por lo que los docentes debe seguir con el mismo empeño para que su unidad educativa sea ejemplo de la enseñanza en el cantón y provincia, para ello el docente deberá mantener una constante capacitación para mejorar la calidad de enseñanza aprendizaje.

Los docentes deberán seguir aplicando en el aula un aprendizaje constructivista para facilitar, motivar y mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje a través de métodos y técnicas diseñadas en su planificación curricular e institucional, haciendo que sus clases sean más prácticas y fáciles, para lo cual deberá conocer los gustos y preferencias de los estudiantes.

Aplicar de manera adecuada la planificación curricular ya que no se está cumpliendo con lo planificado, pues se observa dentro del aula la falta de estrategias para poder llegar a los estudiantes, teniendo que mejorar su forma de impartir un tema dentro del aula, es decir buscar las técnicas y métodos adecuados para que los estudiantes capten de mejor manera los conocimientos, es decir el docente deberá planificar sus clases de acuerdo al entorno del estudiante y no solo por los contenidos.

Motivar a los estudiantes para que puedan desenvolverse dentro del aula y promover el liderazgo dentro del equipo de trabajo del aula, y que los estudiantes se sientan cómodos al responder o preguntar al maestro y sobre todo que éstos sean quienes puedan involucrarse de manera positiva en mejorar el entorno de trabajo dentro y fuera del aula, ser auténticos líderes, a través de la participación constante de cada uno de los estudiantes.

Es importante que en cada ámbito de gestión educativa se cumpla a cabalidad cada uno de sus indicadores, no solo que lo esté plasmado en un papel por cumplimiento, sino más bien que se ejecute a través de actividades y actitudes de los estudiantes al defenderse dentro y fuera de la institución para hacer de ésta manera una diferencia notoria dentro de la educación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achinelli, G. (1998). *Formación y capacitación docente en el Paraguay*. Revista Latinoamericana de Innovaciones Educativas, X (30), 53-89.
- Ascanio E. (1995). *El Liderazgo del Supervisor y la Motivación hacia el Mejoramiento Profesional en los Docentes que Laboran en la Tercera Etapa de Educación Básica*.
- Araujo. (2009) <http://www.slideshare.net/florfalcones1/planificacion-curricular-9952978>
- Arnaz, J. A. (2009). *La planeación curricular*. México: Trillas.
- BARREDA, Horacio V. Planeamiento Estratégico en Educación. TIC's en Educación. Arequipa, Perú. Edit. Proyecto Universidad Virtual UNSA 2005.Pags 247 a 269.
- Botero, C. A. (2009). Cinco tendencias de la gestión educativa. Recuperado el 15de mayo de 2009, de Revista Iberoamericana de Educación n.º 49/2 10 de abril de2009
- BOYETT, Joseph-Jimmie. Hablan los Gurus. Las mejores ideas de los máximos pensadores de la Administración. Colombia. Edit. Norma. 1999.
- Cuenca, R. (2010). *Que es un buen desempeño profesional docente*. Recuperado de <http://buenadocencia.blogspot.com/2010/06/que-es-buen-desempeno-docente.html>
- Lepeley, M. T. (2003). *Gestión y calidad en educación*. México: McGraw-Hill.
- Medina, A. y Mata, F. S. (2008). *Didáctica general*. España: Person Educación.
- Ministerio de educación del Perú. *Marco de un buen desempeño docente*. De http://www.ibe.unesco.org/curricula/peru/pe_tefw_2013_spa.pdf
- Ministerio de Educación. República Dominicana. *La Gestión Educativa*. Recuperado de <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/>
- Pérez, J. *Importancia del liderazgo en el desempeño docente en la I y II etapa de educación básica*. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos13/lider/lider.shtml#ixzz2rMBOmgVO>
- Políticas de desarrollo de Educación Superior, Editorial UNESCO, 1995.
- Riofrio, R. *Gestión Evaluativa y Evaluación Educativa*. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos93/gestion-educativa-y-evaluacion-educativa/gestion-educativa-y-evaluacion-educativa.shtml>
- Soubal, S. (2008). La gestión del aprendizaje. Revista de la Universidad Bolivariana Volumen 7, N° 21.
- Vaello, J. (2007). *Estrategias para mejorar la gestión de aula*. Recuperado de http://www.xtec.cat/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/f90a12bb-7722-4e36-a558-d5fb6b02b531/estrategias_mejora_gestixn_aula_j.vaello.pdf

PROPUESTA

ESTRATEGIA

AMBITO:	LEGAL: <input type="checkbox"/>		
	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR: <input type="checkbox"/>		
	APRENDIZAJE: <input checked="" type="checkbox"/>		
	LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN: <input type="checkbox"/>		
PROBLEMA IDENTIFICADO:			
Los maestros no utilizan métodos y técnicas activas para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje dentro del aula de clase.			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:			
Capacitación a los docentes sobre la utilización de métodos y técnicas activas para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa "Federico González Suárez" del cantón Chordeleg.			
OBJETIVO:			
<ul style="list-style-type: none"> Capacitar a los docentes de la institución sobre métodos y técnicas activas en el proceso de enseñanza aprendizaje a través de capacitaciones a los docentes de la institución durante el año lectivo. 			
ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN
Gestionar con la institución cursos de metodologías y técnicas de enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> Oficios dirigidos a las autoridades. Recolección de firmas para aprobación el curso de capacitación. Gestionar con la institución para realizar el curso Tramitar con la empresa para el curso de capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> Hojas de papel bon. Humanos 	- Aceptación de autoridades
Recibir capacitaciones	- Asistir o recibir cursos de	- Docentes - Computadora	- Curso de capacitación.

constantes de métodos y técnicas activas	capacitación presenciales o en línea.	- Materiales	
Compartir experiencias con docentes de otras instituciones sobre métodos y técnicas de enseñanza activas.	- Realizar invitaciones y sesiones con docentes de otras instituciones.	- Docentes - Materiales	- Aplicación de conocimientos y experiencias adquiridas dentro del aula.
Aplicación del curso de capacitación en las aulas.	- Trabajos grupales con los estudiantes. - Plenaria - Conclusiones	- Docentes - Estudiantes - Materiales	- Comprobar la aplicación de la capacitación con los estudiantes.
Realizar una coevaluación con los docentes de la institución sobre técnicas de enseñanza activas.	- Seguimiento de los docentes a través de observaciones del proceso de enseñanza aprendizaje dentro del aula.	- Estudiantes - Docentes - Copias.	- Rúbricas de desempeño docente.

Bibliografía:

Stinson, J. (2013). *Guía para la redacción y presentación de una propuesta de investigación*. Recuperado de http://www.academia.edu/3326245/PRESENTACION-Como_redactar_y_presentar_una_propuesta_de_investigacion_academica_y_cientifica_SPANISH_-2013

Zavala, S. (2009). *Guía en la redacción del estilo APA, 6ta, edición*. Recuperado de <http://www.cibem.org/paginas/img/apa6.pdf>

Wesley, H. y Richard, P. *Ideas prácticas para promover el aprendizaje activo y cooperativo: 27 maneras prácticas para mejorar la instrucción*. Recuperado de https://www.criticalthinking.org/resources/PDF/SP-Active_and_coop_learning.pdf

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

UNIDAD EDUCATIVA
"FEDERICO GONZÁLEZ SUÁREZ"
RECIBIDO
FECHA 21 ENE 2014
HORA 10:40
DIRECTOR

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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
Ca Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

Este documento también incluye una propuesta la misma que ha sido planteada para mejorar el desempeño docente y que consideramos factible para ser aplicada en la institución educativa que usted tan acertadamente dirige

En espera de que el presente documento se constituya en un aporte investigativo, expreso a usted mis sentimientos de consideración y gratitud sincera por permitirnos ingresar a la institución educativa y realizar la investigación.

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de la 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.	VALORACIÓN 10 = Muy alto 0 = Nada
Importancia: es la prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.	
Nivel de conocimiento: es el saber que posee el docente en relación a cada uno de los indicadores de gestión.	

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

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

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

¡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:	

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

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

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

AMBITO	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	1.2.1	DESARROLLO	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
		1.2.2		Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la 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.	
		1.2.7		Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
	1.3	1.3.1	EVALUACIÓN	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
		1.3.2		Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
		1.3.3		Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
1.3.4		Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	2.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.			
	2.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.			
	2.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.			
	2.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.			
	2.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.			
	2.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.			
	2.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.			
	2.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.			
	2.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.			
	2.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.			
	2.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.			
	2.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.			
	2.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.			

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



Fotografía 1.- Infraestructura externa de la escuela Federico González Suarez donde se realizó la investigación del Desempeño Docente.

Fuente: Diana Guzmán



Fotografía 2.- Infraestructura interna de la escuela Federico González Suarez donde se realizó la investigación docente.

Fuente: Diana Guzmán



Fotografía 3.- Aulas de la escuela Federico González Suarez donde se realizó las observaciones y aplicación del Cuestionario de Autoevaluación del desempeño Docente.

Fuente: Diana Guzmán



Fotografía 4.- Explicación sobre la Investigación a realizarse y la aplicación del Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente.

Fuente: Paúl Muñoz



Fotografía 5.- Observación de una clase a la profesora de tercero educación básica, aquí se observa la mala coordinación en el desarrollo de aprendizaje dentro del aula.

Fuente: Diana Guzmán



Fotografía 6.- Observación de una clase de cuarto año de Educación Básica.

Fuente: Paul Muñoz



Fotografía 7.- Observación de una clase de sexto año de Educación Básica.

Fuente: Paul Muñoz



Fotografía 8.- Observación de una clase de séptimo año de Educación Básica.

Fuente: Diana Guzmán



Fotografía 9.- Análisis de la aplicación del Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente.

Fuente: Paul Muñoz