



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 Educación Básica de la Unidad Educativa “Isaac Acosta Calderón” de la ciudad de Tulcán, provincia del Carchi, año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Ruano Villarreal, Nidia Fernanda

DIRECTOR: Lasso Acaro, Jefferson Rodrigo, Dr.

CENTRO UNIVERSITARIO TULCÁN

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Doctor.

Jefferson Rodrigo Lasso Acaro.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”. Estudio realizado en la Unidad Educativa “Isaac Acosta Calderón” de la ciudad de Tulcán año lectivo 2013-2014, realizado por Ruano Villarreal Nidia Fernanda, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Diciembre 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Ruano Villarreal Nidia Fernanda, declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en la Unidad Educativa “Isaac Acosta Calderón” de la ciudad de Tulcán año lectivo 2013-2014, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo, Jefferson Rodrigo Lasso Acaro director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Ruano Villarreal Nidia Fernanda
0401495494

DEDICATORIA

A Dios, quien con su grandeza ilumina, bendice y es quien permite abrir puertas y seguir adelante en todos los proyectos encaminados.

A mis padres, por darme la oportunidad de seguir estudiando e inculcarme principios valores y empeño cada día, enseñándome las cosas más sencillas de la vida.

A mi hermano Wladimir que siempre está dispuesto ayudarme dándome su apoyo incondicional.

A mi tío Marco por darme el apoyo en toda esta carrera, ayudándome en lo que se necesitaba.

A mi hijo Christian Alejandro que con su amor y paciencia me acompañó en todo momento estabilizando mis emociones cuando creía no poder salir adelante.

Nidia.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja por abrirme las puertas a la sociedad preparándome para un presente y futuro competitivo, pero sobre todo formándome bajo principios de igualdad y libertad.

Al área socio humanística en especial a la Titulación de Ciencias de la Educación mención Educación Básica quien entregaron instrumentos que sirvieron de reflexión y debate crítico sobre el camino que se debe tomar para formarnos como docentes en una práctica coherente y responsable con los estudiantes.

A mi tutor, Doctor, Jefferson Rodrigo Lasso por aportar con sus ideas y recomendaciones en la elaboración de esta tesis.

A la unidad Educativa “Isaac Acosta Calderón”, directivos, docentes y estudiantes quienes desinteresadamente, me brindaron apertura e hicieron posible el desarrollo de este trabajo investigativo.

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | |
|---|------|
| 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 |
| ABSTRAC..... | 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 docente..... | 8 |
| 1.1.2.2. Motivación..... | 9 |
| 1.1.2.3. Relación profesor estudiante..... | 11 |
| 1.1.2.4. Relación familia escuela..... | 14 |
| 1.1.2.5. Organización institucional..... | 20 |
| 1.1.2.6. Políticas educativas..... | 23 |
| 1.1.3. Características del desempeño docente | 30 |
| 1.1.4. Desafíos del desempeño docente | 33 |
| 1.1.4.1. Desarrollo profesional..... | 33 |
| 1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad..... | 35 |
| 1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente..... | 38 |
| 1.2. Gestión Educativa | 40 |
| 1.2.1. Definiciones de Gestión Educativa..... | 40 |
| 1.2.2. Características de la gestión..... | 41 |
| 1.2.3. Tipos de Gestión..... | 44 |
| 1.2.4. Ámbitos de la gestión docente..... | 45 |
| 1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal..... | 47 |
| 1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje..... | 49 |
| 1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación..... | 51 |
| 1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación..... | 53 |
| 1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente | 56 |
| 1.3.1. Definición de estrategia..... | 56 |
| 1.3.2. Tipos de estrategias..... | 57 |
| 1.3.2.1. En la gestión legal..... | 57 |
| 1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular..... | 58 |
| 1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje..... | 61 |
| 1.3.2.4. En la gestión de liderazgo y comunicación..... | 65 |
| CAPÍTULO II METODOLOGÍA | 68 |
| 2.1. Diseño de la investigación..... | 69 |
| 2.2. Contexto..... | 69 |
| 2.3. Participantes..... | 70 |
| 2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación..... | 70 |

| | | |
|---|--|-----------|
| 2.4.1. | Métodos..... | 70 |
| 2.4.2. | Técnicas..... | 72 |
| 2.4.3. | Instrumentos..... | 73 |
| 2.5. | Recursos..... | 75 |
| 2.5.1. | Talento humano..... | 75 |
| 2.5.2. | Institucionales..... | 75 |
| 2.5.3. | Materiales..... | 76 |
| 2.5.4. | Económicos..... | 76 |
| 2.6. | Procedimiento..... | 76 |
| CAPITULO III RESULTADOS, ANALISIS Y DISCUSION..... | | 78 |
| 3.1. | Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal..... | 79 |
| 3.1.1 | Nivel de frecuencia de desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal..... | 79 |
| 3.1.2 | Nivel de importancia en el ámbito de la gestión legal en el desempeño docente..... | 81 |
| 3.1.3 | Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente..... | 83 |
| 3.2. | Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular..... | 85 |
| 3.2.1. | Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación..... | 85 |
| 3.2.2. | Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente..... | 87 |
| 3.2.3. | Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente..... | 89 |
| 3.3. | Desempeño profesional en el ámbito de la gestión..... | 91 |
| 3.3.1. | Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje..... | 91 |
| 3.3.1.1. | Nivel de frecuencia del desempeño profesional sección planificación del proceso..... | 91 |
| 3.3.1.2. | Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso..... | 93 |
| 3.3.1.3. | Nivel de conocimiento del desempeño profesional sección planificación del proceso..... | 95 |
| 3.3.2. | Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje..... | 97 |
| 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..... | 97 |
| 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..... | 99 |
| 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..... | 101 |
| 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..... | 103 |

| | | |
|-------------|--|------------|
| 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..... | 105 |
| 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..... | 107 |
| 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..... | 109 |
| 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..... | 111 |
| 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 enseñanza aprendizaje. INICIO..... | 113 |
| 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 enseñanza aprendizaje. DESARROLLO..... | 115 |
| 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 enseñanza aprendizaje. EVALUACIÓN..... | 117 |
| 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 enseñanza aprendizaje. VISIÓN GLOBAL..... | 119 |
| 3.3.2.13. | Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje .ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje..... | 121 |
| 3.4. | Desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación... | 123 |
| 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..... | 123 |
| 3.4.2. | Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente..... | 126 |
| 3.4.3. | Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente..... | 129 |
| 3.5. | Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes..... | 131 |
| 3.6. | Desempeño profesional del docente (análisis global) | 133 |
| | CONCLUSIONES | 136 |
| | RECOMENDACIONES | 138 |
| | BIBLIOGRAFIA | 140 |
| | PROPUESTA | 144 |
| | ANEXOS | 148 |
| | Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo. | 149 |
| | Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación | 150 |
| | Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación. | 151 |
| | Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados. | 155 |

RESUMEN

El presente trabajo investigativo denominado “DESEPEÑO DOCENTE en el proceso de enseñanza aprendizaje, realizado en la Unidad Educativa “Isaac Acosta” de la ciudad de Tulcán, provincia del Carchi durante el año lectivo 2013 – 2014”.Cuyo objetivo es determinar el desempeño docente de los profesionales en ciencias de la educación, considerando los ámbitos de la gestión en los que realizan su actividad: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, de liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis.

La muestra a investigar fue a cinco docentes de 2do a 6to año básico de dicha Unidad Educativa, aplicando los métodos descriptivo, deductivo-inductivo, estadístico y hermenéutico; aplicando a los docentes, y utilizando la encuesta, observación, la lectura, el resumen como técnicas e instrumentos de recolección de datos, como el registro de observación se obtuvo datos, al analizarlos e interpretarlos permitieron concluir existe una deficiente formación pedagógica – didáctica de los docentes.

Elaboradas las conclusiones y recomendaciones se plantea una estrategia pedagógica, como propuesta, la “Educación Personalizada”, que podemos deducir del nudo crítico de la investigación.

Palabras claves: Desempeño, docente, enseñanza, liderazgo, legislación.

ABSTRAC

This research work entitled "Teachers' Performance in the teaching-learning process, conducted in the Educational Unit" Isaac Acosta "city Tulcán, Carchi province during the school year 2013 - 2014.cuyo objective is to determine the educational performance of professionals in science education, considering the areas of management in performing its activity: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication for characterization and analysis.

The sample to be investigated was teaching five basic 2nd-6th year of the Education Unit, applying descriptive, deductive-inductive, statistical methods and hermeneutical; applying to teachers, and using the survey, observation, reading, abstract techniques and instruments for data collection, observation and data recording was obtained, the analysis and interpretation led to the conclusion there is a poor teacher training - teaching the teachers.

Conclusions and recommendations developed a pedagogical strategy arises, as proposed, the "Individualized Education", we can deduce the critical issue of research.

Keywords: Performance, teacher, teaching, leadership, legislation.

INTRODUCCIÓN

La necesidad de identificar debilidades y fortalezas del DESEMPEÑO DOCENTE, a fin de fortalecer los diferentes ámbitos (legal, de aprendizaje, planificación, de liderazgo y comunicación) y por ende el logro en el aprendizaje de los estudiantes, constituye el punto de partida del presente trabajo.

La motivación para la realización de este trabajo investigativo, es porque es un tema de interés actual, y sirve para determinar hasta qué punto se está cumpliendo a plenitud con el proceso educativo.

Como antecedentes, a nivel nacional no se han realizado investigaciones referentes a este tema, por tal motivo la temática es de innovación y propicia para su estudio.

La Universidad Técnica Particular de Loja, en su programa nacional de investigación, para la obtención de la titulación en Ciencias de la Educación, comprometida con la formación de docentes con calidad académica y formación humanística y preocupada por la realidad de la práctica pedagógica y curricular en los centros de educación básica y bachillerato promociona esta investigación cuya finalidad es elaborar un diagnóstico sobre la problemática del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje para aportar con mejoras a la educación ecuatoriana.

Se presentó el informe de estudio que consta en la parte principal del título y partes preliminares que se encuentran en el formato de la universidad, a continuación el resumen y la introducción donde se presentan el contenido del informe.

En el capítulo I; que es la parte teórica en el primer tema se aborda desempeño docente; diferentes definiciones, los factores, características del desempeño docente y se hace mención a los desafíos del desempeño docente; en su desarrollo profesional, la relación escuela comunidad y la fundamentación teórica de la práctica docente.

En el segundo tema se enfoca la gestión educativa, sus definiciones, características y tipos de gestión; se hace mención a los cuatro ámbitos que son legal, del aprendizaje, de planificación, del liderazgo y comunicación para evaluar el desempeño docente.

En el tercer tema trata sobre estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente, conceptos haciendo énfasis en los tipos de estrategias especialmente en la gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación.

En el capítulo II, las consideraciones metodológicas que garantizan la calidad y eficacia del estudio, se identifican los métodos, técnicas e instrumentos de investigación, así como los participantes. Con los datos recopilados, tabulación, representación gráfica y la interpretación estadística de los resultados de la encuesta aplicada a los docentes.

En el capítulo III, realiza la interpretación de la observación realizada al docente, para llegar a los resultados y con ello llegar a las conclusiones y recomendaciones del caso.

Al final está la presentación de una propuesta, que tiene el proyecto de mejoramiento educativo, es un sistema de educación personalizada, para aplicarlo a estudiantes de la Unidad Educativa "Isaac Acosta", para fomentar un cambio de actitud de los docentes, padres de familia y en los estudiantes, para el mejoramiento del proceso educativo del establecimiento, con la presentación y la posible aplicación de esta propuesta.

Los objetivos específicos del presente trabajo de investigación son:

- ✓ Fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión.
- ✓ Determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente.
- ✓ Describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente.
- ✓ Identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad.
- ✓ Analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases.
- ✓ Plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente.

Finalizando el informe con la exposición de la bibliografía consultada y los anexos con los instrumentos de investigación utilizados.

Es importante este proyecto, porque es una estrategia de educación, diferente a la tradicional que será de gran utilidad, para todos los individuos que forman la comunidad educativa, en especial a los docentes que quieren mejorar su actividad educativa. Siempre esta temática será de interés actualizado, ya que habrá docentes que se interesen en aumentar sus conocimientos y estrategias educativas.

Una de las limitaciones que tuvo esta investigación, es el poco tiempo de las observaciones a los docentes de la institución, y por ello el margen de error en los datos es muy aceptable.

CAPÍTULO 1
MARCO TEÓRICO

1. Desempeño Docente

1.1. Definiciones de desempeño docente buscar dos conceptos

El desempeño docente es algo necesario, pero sin que este pierda su naturaleza, el permitirle al docente su desarrollo integral, por otra parte, también se sabe que se usa un concepto restringido de docente cuando se habla de Evaluación de Desempeño (ED). “Normalmente las experiencias se refieren al docente de aula, quedando excluido de este proceso de evaluación, en muchos casos, otros docentes y/o actores educativos importantes del sistema. Situación que genera cierto malestar e incongruencia” Monja, M. (2012).p.45

Alonso R. S (2002) “Trata el desempeño como el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Estas acciones tienen, además, un carácter consciente, individual y creador”. (p.15)

Cuenca, R. (2006). Coordinador del programa pro educa sobre el desempeño docente afirma: “El docente es un profesional que tienen dimensiones; es su experiencia técnica y la otra, un poco descuidada, es la que tienen que ver con su función social, debiendo ser cuatro las dimensiones a evaluar accionar, conocimientos pedagógico y didáctico, habilidades laborales, el nivel de desarrollo de competencias interculturales”.(p.38)

Remedios J. (2007). Plantea que es el sistema de acciones que realiza el desempeño docente están “vinculadas a las funciones: docente-metodológica, orientación-educativa e investigativa y las relaciones entre ellas; con el fin de formar de manera continua profesionales de la educación, mediante el que se modela una ejecución y se expresan los niveles de motivación, el sistema de conocimientos, habilidades, hábitos y capacidades alcanzados, como manifestación de su propia identidad profesional”: (p.46)

Para Montenegro, I. (2007). “El desempeño docente es el conjunto de acciones concretas mediante las cuales el profesional de la educación evidencia el desarrollo de competencias básicas y específicas que identifican su perfil profesional”. (p.22)

Para el desarrollo correcto de la actividad educativa, el docente debe de tener un buen desempeño docente; es decir todas las normativas legales, de liderazgo, de comunicación y

de aprendizaje. Esto hará que la actividad educativa, sea más óptima y eficiente. Las actividades concretas que el docente aplicará a los alumnos, se verá reflejado en el resultado o en el cambio actitudinal que tiene un determinado alumno.

El desempeño docente siendo todas las actividades que se realizan dentro del aula, para el cumplimiento del proceso educativo, con el fin de lograr los objetivos educativos, debe de ser interiorizado por los docentes, con ello tener la capacidad de aplicar todos los recursos didácticos, en la transmisión óptima y clara de los conocimientos a los estudiantes; y que estos los utilicen en el medio donde se desarrollen.

1.2 Factores que influyen en el desempeño docente

1.2.1 Formación inicial y capacitación del docente

Formación docente inicial.- La formación docente es el espacio fundamental para cualquier proyecto de transformación; en nuestro país esta formación tanto en universidades presentan una insuficiente formación pedagógica – didáctica y una pobre preparación en los conocimientos de las ciencias que se van a enseñar.

Por otra parte los centros superiores ecuatorianos prácticamente no hacen investigación educativa, de esta manera un aspirante a maestro no participa en los procesos de producción de conocimiento pedagógico.

“En nuestro país la formación docente que sobresale son la presencial y semipresencial, estas son utilizadas tanto por las propuestas de formación inicial que desarrollan los institutos pedagógicos, las universidades, como por los programas de capacitación de docentes en ejercicio y las propuestas que atienden a nivel superior: estas modalidades se evidencian en los programas que intervienen tanto en la región amazónica como en la sierra”. Rivera, A. (2009).p. 98

La imagen virtual es una modalidad educativa particularmente usada en los programas del nivel superior. Para Achilli, E. (2000). Dice “La formación docente puede comprenderse como un proceso en el que se articulan prácticas de enseñanza y de aprendizaje orientadas a la configuración de sujetos docentes alumnos” (p.43)

Achilli, E. (2000). "La capacitación docente es aquella asistencia que se lo hace a largo de la carrera docente: es desarrollada por el Ministerio de Educación, organismos sociales, fundaciones ONG (organización no gubernamental) e incluso editoriales" (p.45), la formación docente continua es un proceso permanente y de largo alcance, a través del cual se modela el pensamiento y comportamiento socio profesional del profesor.

"En nuestro país después de tanto dinero invertido por el estado en la capacitación docente la educación ecuatoriana no avanza como se desea y esto se debe a varias explicaciones: temas tratados superficialmente, la única motivación para capacitarse es ascender de escalafón y eventos aislados que no forman parte del proceso de capacitación para los docentes, entre otros". Rivera, A. (2009).p.46

La formación inicial de los docentes, es sin duda una clave, para el buen desarrollo de la actividad, ya que teniendo un buen conocimiento los docentes recién graduados, harán que la actividad sea beneficiosa para los estudiantes; por otra parte, en el sistema universitario, no existe una práctica real sobre la actividad educativa, por lo tanto, esta se la va adquiriendo cuando el docente empieza a trabajar. Para una mejor profesionalización se debe capacitar, y esta capacitación es a largo plazo. La investigación no se realiza en el nivel universitario, por tal razón es difícil, que se enseñe el proceso investigativo en los alumnos, y por tal no habrá una educación investigativa.

1.2.2 Motivación

"La motivación es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presenten en una determinada situación". Velasco, E. (2010). En efecto, la motivación está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa, por ejemplo, y empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado, la motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. (p.65).

La motivación también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. "En efecto, la motivación está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa, por ejemplo, y empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse

profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado” Mora, C.(2008).

“La motivación escolar es un proceso básicamente afectivo me gusta o no me gusta estudiar. Para motivar a los alumnos es importante disponer de un buen sistema de premios en función a sus logros”. Careaga, E. (2012).

“Existen diferentes clases de motivaciones que se puede realizar tanto alumno docente.

Para Fingermar, H. (2010). “La motivación intrínseca nace de uno mismo, es innato, aunque ese deseo interior puede haber surgido por efectos de motivaciones extrínsecas anteriores, de lo cual ya no se tiene recuerdo o no se asocia directamente” (p. 10).

“La motivación extrínseca, que a su vez promueve la intrínseca, es cuando se trata de despertar el interés motivacional en el alumno, dándole confianza en sí mismo, explicándole las razones por las que debe capacitarse” Fingermar, H. (2010). (p. 11). En algunos casos puede mostrarle un material atractivo o interesante, despertar su curiosidad, etcétera. También los sistemas de premios y castigos son fuente de motivación extrínseca.

“El papel del docente y sus alumnos deberán comprender la interdependencia entre los siguientes factores”: Gavilán, P (2002).

- Las características o demandas de la tarea o actividad escolar.
- Las metas o propósitos de dicha actividad.
- El fin que se busca con su realización.

La importancia de la motivación en el estudio, como en cualquier otra actividad, es necesario poner en juego un conjunto de estrategias concretas. Un primer paso en el medio escolar, es hacer las clases atractivas a través de actividades lúdicas, novedosas, sorprendentes, pero dependiendo del nivel educativo en que nos encontremos. Es sabido que el trabajo escolar requiere esfuerzo y debemos desterrar que ese esfuerzo es sinónimo de aburrimiento; es necesario llegar a la conclusión que vale la pena esforzarse en actividades que realmente merezcan la pena.

“Entre las principales fuentes de motivación tenemos la familia es la primera variable y la más constante; la disposición para aprender se la enseñamos a nuestros hijos con nuestras

preguntas y comentarios, o siendo modelo o ejemplo en nuestra vida cotidiana.” Escaño, J. Gil, M. (2000).

En el ámbito escolar sabemos que mientras que hay estudiantes que realmente animan y ayudan al proceso de enseñanza y aprendizaje, otros por el contrario dificultan y entorpecen; por lo que debemos reconocer que todo lo que se realiza en una institución educativa tiene una influencia mutua, existe una interdependencia entre la actuación del profesor y el comportamiento y actitudes que manifiesta el alumnado en general.

Para el inicio de toda actividad académica, se debe de empezar con una motivación, para que la clase se haga dinámica, y se pueda inculcar los conocimientos de una forma más óptima y productiva; una buena motivación hace que el trabajo del docente en la transmisión del conocimiento se haga de una manera más fácil; ya que gracias a esta motivación se rompe un muro de desconfianza, de apatía, entre el maestro y el alumno. Como cualquier otra actividad la motivación se la debe de realizar de una manera precisa y bien estructurada para que el inicio de la clase se la realice de una forma novedosa, lúdica e interesante; y con ello tener una base para el buen desarrollo de la clase

1.2.3 Relación profesor estudiante

Amidon y Hunter (1996) definieron “la enseñanza como un proceso de interacción que implica todo la conversación en clase que se desarrolla entre los maestros y los alumnos”.

En el proceso de enseñanza aprendizaje existe muchos factores que determinan el éxito o el fracaso de la calidad en los resultados de la educación. La interacción entre profesor estudiante es de vital importancia, para que las expectativas se desarrollen con buena relación.

El papel del alumno es de ser el protagonista del proceso enseñanza de aprendizaje; tiene mayor participación en la búsqueda, procedimiento y desarrollo de información. Se capacita en la organización y toma de decisiones sobre su propio proceso de crecimiento, puede participar activamente de manera individual y colectiva y no olvidemos observa su propio desempeño y conforme avanza en este proceso identifica su nivel de desarrollo actual y potencial.

El papel del docente es ser guía, mediador, motivador, coordinador, amigo, compañero en lugar de solo transmitir conocimiento y teoría. Su labor consiste en diseñar las situaciones de

aprendizaje y acompañar a los alumnos en su proceso individual y colectivo, a través de prácticas que faciliten el aprendizaje autónomo el comportamiento colaborativo y la autoevaluación, requiere contar con destrezas en comunicación, habilidades técnicas, comprender los ambientes y ser empático ante las circunstancias de sus alumnos en el transcurso del año lectivo. Zárate, A. (2009).

En la relación profesor alumno uno de los modelos más utilizados es el modelo horizontal, en el cual se intercambian los significados y se aprenden multidireccionalmente, referido a la comunicación e interacción en diferentes sentidos: alumno/alumno, docente/alumno, alumno/docente.

La relación en el aula entre profesor y alumno; es el medio fundamental donde el docente despliega sus recursos personales y didácticos para cumplir con su labor, que tiene como eje medular la relación con el alumno y como toda relación humana, posee unas características implícitas y explícitas que le imprimen un sello y dinámica particular. Ángeles, O. (2003).

A continuación las siguientes características entre la relación profesor – alumno.

- ✓ La relación entre el profesor y el alumno no se establece sobre la base de simpatía mutua, afinidad de caracteres o de intereses comunes, se fundamenta en una cierta imposición.

Cabrera, J. (1998). Dice “Es una relación bipolar de ida y vuelta que se establece entre personas de diferente edad y grado de madurez, a la intensidad, variedad e irracionalidad de las reacciones, de los comportamientos, de las actitudes, de la motivación de los alumnos, el profesor debe responder con paciencia, ecuanimidad, prudencia y exigencia en su actuar, en sus juicios y en las manifestaciones de su carácter”.

- ✓ “La relación de docencia es una relación interpersonal pero no amical, primero la relación amistosa se establece entre dos personas en su concreta individualidad es decir, conociéndose mutuamente, segundo esta relación es estrictamente personal consiste en un mutuo querer y procurar, cada uno, los fines personales e individuales del otro. En el trato y la relación profesor- alumno de ida se realiza el esquema de la amistad, aquel busca en el discípulo al individuo concreto y determinado. En la relación del discípulo con el maestro de vuelta no se realiza el esquema de amistad

puesto que el alumno no busca esencialmente el hombre concreto que hay debajo del maestro”. Jonson, D. (1972).

- ✓ Al profesor le compete marcar el inicio, la dinámica y la continuidad de la relación; en primer lugar porque es a él a quien corresponde generar el clima apropiado en el aula que garantice la fluidez de las relaciones con los alumnos.
- ✓ En segundo lugar, porque para promover un clima apropiado dentro del aula recordar a “quien señalaba como virtud de la profesión docente la abnegación y la ejemplaridad desde la integridad, de la siguiente forma: La profesión docente imprime carácter a la vida entera en todos sus aspectos y crea obligaciones no sólo para la actuación pública, profesional, sino también para la actividad personal y privada. El maestro, el buen maestro, lo es por completo, en la clase, en la calle y en la casa”.
- ✓ En tercer lugar por la construcción de un ambiente apropiado y cálido dentro del aula reclama que el docente no enajene su responsabilidad en el control y manejo de la disciplina. él debe tener claro, tratar la disciplina con reglas claras y sanciones efectivamente impuestas; el docente debe velar y cuidar para que dentro del aula los elementos físicos y materiales estén armónicamente dispuestos y limpios, de este modo se contribuye a la generación de un ambiente cálido y propenso al trabajo y organiza eficazmente las actividades a realizar con los alumnos. Herrán y González. (2002).
- ✓ La relación se establece con cada uno y con todos los alumnos en su conjunto.
- ✓ Cada alumno aporta a la relación su propio marco de referencia, su manera de ser, su intimidad, sus necesidades, emociones y prejuicios, que influyen en sus comportamientos y respuestas, el profesor aporta a la relación su propio marco de referencia, su manera de ser, sus necesidades, prejuicios y obligaciones, que influyen significativamente en sus emisores y también en sus respuestas.
- ✓ “La relación profesor alumno que se establece no es gratuita de entrada, al comienzo se basa en la apreciación de papeles establecidos que con la continuidad se delimitan, se precisan y consolidan, la función del docente contiene más funciones y es más amplia: instruye, estimula, corrige, forma y orienta. Cuando el docente es íntegro conoce su materia, es cálidamente exigente por ser ejemplar logra el efecto y la admiración de sus alumnos, su prestigio mueve al alumno a responder con respeto, atención e interés por su curso”. Ángeles, O. (2003).

“Entre los principales problemas de falta de comunicación el alumno es tímido y teme ser menospreciado por el profesor; el profesor teme perder el respeto de sus alumnos, el alumno no sabe comunicarse de manera adecuada con el profesor, no existe ningún interés

en las partes para lograr comunicarse estas son algunas situaciones que se puede mejorar para una buena relación alumno – profesor. Esto a su vez mejorará el aprendizaje y hará de la clase algo ameno y rico en opiniones” Cañas, J. (2010).

También cuando existe un exceso de confianza entre alumno y docente puede darse algunas señales como:

- El profesor exhibe al alumno o lo pone en evidencia frente del grupo.
- El profesor discrimina al alumno por alguna circunstancia.
- Bromas pesadas del alumno al maestro.
- Insultos de parte del maestro o viceversa.
- Pérdida de interés por la clase.

La relación entre el alumno y profesor, en nuestro medio, es que el docente es el transmisor de la información y el alumno el receptor; evitando el inter aprendizaje, donde el alumno se vuelve como el receptor de un cúmulo de conocimientos, perdiendo la criticidad. Para que la relación entre maestro y alumno sea beneficiosa, debe de ser amistosa, pero no amigable; ya que un exceso de confianza puede resultar perjudicial, para el desarrollo de la clase.

La relación entre alumno docente determina el éxito del proceso educativo, porque si existe una apatía entre estos dos miembros de la comunidad educativa, el proceso tiende a desarticularse y a pasar de una armonía, en una discordia, haciendo que el proceso educativo no sea eficaz y eficiente.

1.2.4 Relación familia escuela

“La educación es una tarea compartida entre padres y educadores cuyo objetivo es la formación integral del niño/a, esta acción debe llevarse a cabo de manera conjunta, el tutor tiene la responsabilidad de hacer partícipes a los padres y facilitarles toda la información necesaria para que se sientan unidos a la escuela y por tanto responsables del proceso educativo de sus hijos/as. (Mineduc 2012)

Aguilar, M. (2001). Dice “Los padres son protagonistas fundamentales en el proceso educativo de sus hijos; una buena interacción entre la escuela y la familia ofrece al niño/a una imagen de acercamiento y relación entre las personas que se ocupan de su cuidado y otorgan al ámbito escolar un carácter de familiaridad y seguridad”.

Existen papeles que desempeña la familia en la educación; en el contexto familiar se realizan los aprendizajes más básicos para la integración social, se le enseña habilidades sociales para relacionarse con su entorno. La influencia de la familia debe entenderse de forma sistemática y con relaciones bidireccionales. Un punto muy importante es el estilo educativo de los padres que influye en la personalidad de los hijos las ideas, las creencias, valores, actitudes y hábitos de comportamiento de los padres y no debemos de olvidar el papel de la escuela en la educación.

Esta relación solo puede entenderse dentro del marco de la confianza y se debe caracterizar por actitud una activa y participativa, por un trabajo conjunto y por una actitud de responsabilidad compartida y complementaria en la tarea de educar. Kñallinsky, E. (1999).

Para que exista una buena relación familia escuela Berastegui, A. (2006), manifiesta “debe existir responsabilidades entre ambas para que la tarea de educar al hijo fructifique; tanto la familia y la escuela han de trabajar en forma coordinada; con las siguientes características que se anuncian a continuación.

- ✓ Enseñanzas de valores, normas de convivencia y costumbres.
- ✓ Enseñar a rechazar las discriminaciones por razones de sexo, raza, estatus social o discapacidad.
- ✓ Enseñar a escuchar y atender respeto a las otras personas.
- ✓ Trabajar actitudes de solidaridad y de comprensión con los más débiles.
- ✓ Estimular la honradez.
- ✓ Enseñar a aceptar las diferentes formas de pensar.
- ✓ Estimular la capacidad crítica de poder pensar con una perspectiva propia.
- ✓ Desarrollo de habilidades para la vida.
- ✓ Inculcar el sentido del esfuerzo para conseguir metas.
- ✓ Enseñar a compartir las propias cosas.
- ✓ Educarles en la autocrítica y en la necesidad de aceptar críticas de otras personas.
- ✓ Aprender a saber comportarse con las otras personas, en general, sean mayores, iguales o menores.
- ✓ Educación en destrezas básicas para el aprendizaje
- ✓ Facilitar espacios y tiempos para estudio
- ✓ Fomentar hábitos de lectura
- ✓ Estimular el lenguaje escrito y oral, tanto comprensivo como expresivo.
- ✓ Enseñar a distribuir correctamente el tiempo.

Basándonos en los argumentos de Megías, I. (2006), Se vislumbra que la responsabilidad de los profesores en cuanto a la educación de los alumnos/as, se ve en aumento, debido a que la realidad social en la que viven las familias, repercute directamente en el tiempo que los niños y niñas conviene que pasen en los centros educativos, y por ende en relación con los docentes, puesto que los padres y madres, deben permanecer en jornadas laborales más largas, para poder dar respuesta al ritmo de vida en el que nos encontramos inmersos y que ya hemos expuesto en líneas anteriores. Es por tal motivo, que la responsabilidad de la educación de los niños y niñas, no es sólo de los padres y madres, sino de otros agentes educativos que cobran un papel importante en esta función, como es la escuela. Cuando hablamos de esta institución, nos estamos refiriendo por tanto a los maestros, profesores y educadores que en ella se encuentran sumidos. Esta realidad, pone de manifiesto la necesidad de que ambas instituciones –familia y escuela- deban trabajar conjuntamente de forma colaborativa y cooperativa, a la hora de transmitir una serie de valores y normas que repercutirán en el desarrollo de niños responsables, autónomos y críticos con sus actuaciones.

“Aquí, es donde situamos la responsabilidad por parte de las familias a la hora de elegir el centro educativo en cual desean matricular a sus hijos/as, determinando si el Proyecto Educativo del Centro, se acerca más o menos a sus intereses y forma de concebir la vida. Pero no es esa la única función que las familias deben desempeñar dentro de las escuelas” San Fabián, J. (2006).

Como venimos señalando y tal como explica Sarramona, J. (2002). Son los padres los responsables tanto legales y morales de educar a sus hijos e hijas, al igual que remarcamos, que la escuela no puede ni debe suplir esta responsabilidad. Por ello, se vislumbra la necesidad de que la participación de las familias dentro del contexto escolar sea una realidad, dando lugar a que el trabajo entre ambos agentes, sea de forma conjunta y colaborativa, buscando una complementariedad entre los valores y pautas educativas que las familias despliegan en su contexto, el hogar y lo que la escuela pone en funcionamiento en el centro educativo”.

“Ahora bien, hacer que sea una realidad esa complementariedad de la que hablamos, en cuanto a los procesos educativos a seguir, es primordial que se produzca una comunicación entre ambos agentes” Sarramona, J. (2002). De esta forma, podrán llegar a un consenso en lo que respecta a las responsabilidades educativas que las compete. Pero para poder dar con este clima de comunicación y cooperación, es imprescindible que se generen espacios, momentos y vías de encuentro.

Machargo, J. (1997) “detalla alguna de los posibles factores que originan el mal funcionamiento de las relaciones que se producen en el contexto educativo”:

La complejidad de la educación y la diversidad de intereses que confluyen en ella, junto con la discrepancia en los objetivos y expectativas que los padres y profesores se plantean, hacen difícil el encuentro y el consenso. La falta de modelos y estamentos que fijen las responsabilidades y competencias que ambos agentes deben desplegar.

“La desconfianza y recelo por el temor a que se adentren y se apropien del terreno de cada uno, la falta de autocrítica de sus propias acciones, la tendencia por ser protagonistas y el afán de responsabilizar al otro de los errores o carencias, son elementos que han dificultado y dificultan el acercamiento entre los padres y los profesores”. Machargo, J. (1997).

García. B, (2006), a través del estudio realizado en centros escolares públicos, intentó conocer la opinión de los profesores sobre las relaciones entre las familias y la escuela. De dicha investigación se deprendió que la mayoría de los maestros estaban satisfechos con la realidad actual de dichas relaciones, dando a entender que consideraban que el papel de los padres en la vida escolar de sus hijos/as era fundamental y además un deber, pero a su vez, los profesores reclamaban que fuesen las familias quiénes colaborasen y contactasen con ellos.

Esta postura final que el estudio muestra, es una de las posibles causas que generan que la relación o colaboración no siga los cauces deseables, o al menos de la que venimos hablando. Esto puede verse respaldado con las afirmaciones que se perciben de este estudio, y es que las relaciones suelen llevarse a cabo vía tutor/a, que actúa como interlocutor/a; a través de las AMPAs (Asociaciones de Madres y Padres de Alumnos) o en el desarrollo de actividades extraescolares. Es decir, la situación no parece mostrar cambios significativos, en cuanto las actuaciones que en años anteriores parecían desplegarse, a lo que respecta la participación de las familias en la escuela.

Pese a estas complicaciones, se denota la conveniencia de que la familia y la escuela participen colaborativamente en el proceso educativo de los niños. Señala la necesidad por la que se dé debiera de establecer dicha interacción y participación de las familias en los centros educativos.

Martínez, R. (1996), dice “Los padres son los responsables de la educación de sus hijos ante la ley, y si es en el seno familiar, donde se da la mayor parte del proceso educativo,

siendo los profesores coeducadores de los hijos, entonces, debe pensarse en compatibilizar los aprendizajes que se dan en la escuela con los que se adquieren en la familia. Por lo que se aprecia la necesidad, de que los profesores partan de los aprendizajes familiares para fomentar desde ellos, los aprendizajes escolares”.

- ✓ Para García, F. (2003), sugiere “Los profesores, además de cumplir con sus funciones profesionales, tienen la responsabilidad de velar para que los padres cumplan con sus obligaciones escolares y compensar, dentro de sus posibilidades, las deficiencias derivadas de familias que actúan de forma negligente.
- ✓ Por último, Pérez, E. (2004) dice “al ser los padres responsables de la educación de sus hijos/as, deben tomar parte en las decisiones que se tomen sobre la organización y funcionamiento del centro a través de sus representantes AMPAs (Asociaciones de Madres y Padres de Alumnos)”.
- ✓ Los límites entre las vivencias que se dan en el hogar y las experimentadas en la escuela no están claros (Modelo Bronfenbrenner).
- ✓ “Los estudios sobre las escuelas eficaces, destacan que aquellos centros que ofrecen más apoyo a los padres y también a sus hijos/as, alcanzan mejores resultados, y las propias escuelas viven una mayor involucración de las familias en ellas”. Marchesi, A. (2004).
- ✓ “Tras los cambios que acaecen constantemente en la sociedad, hace que cada vez, haya menos recursos para que las familias y las escuelas hagan frente a sus funciones educativas, y eso genera que aún sea más necesario el trabajo cooperativo entre ambas instituciones”. (García, F, 2006 p, 249).
- ✓ Es importante hacer consciente al profesorado y a las familias, que si se da un trabajo colaborativo entre ambas, se está repercutiendo directamente al desarrollo positivo de la personalidad de los niños y niñas, pero también de todos aquellos involucrados en el proceso educativo (Hendersosn, 2002; Martínez-González, 1996).
- ✓ “Se incide favorablemente en el desarrollo de la responsabilidad social, se mejora la calidad de las relaciones interpersonales y se previene el fracaso escolar”. Kñallinsky, E. (1999).

Alguna de las investigaciones, entre otras, que abalan las ventajas de una buena relación y participación de las familias en los centros educativos, son:

Pérez, Rodríguez y Sánchez (2001), que muestran los efectos positivos que la participación de los padres en la escuela parece mostrar, al estudiar las variables relacionadas con el fracaso escolar.

(Lozano, A, 2003 p.44), investigó sobre “la influencia de factores académicos, personales y familiares en el fracaso escolar y llegó a la conclusión de que la participación e interés de los padres en el proceso de enseñanza y aprendizaje, favorece a la implicación de los alumnos en sus estudios, elevando el rendimiento escolar, mejorando la actitud ante los estudios y favoreciendo su desarrollo personal.

Estas entre otras investigaciones, nos muestra la relevancia de que los padres y los profesores intenten trabajar conjuntamente intentando complementar las funciones que cada cual debe desempeñar”.

El papel que ambos agentes deben desempeñar no es fácil de delimitar, pero es evidente que dentro de la escuela, es el desempeñado por los padres y madres el que parece ser más complicado determinar y especificar.

Algo a reseñar, es que aunque se lleguen a especificar los roles, es importante que el profesorado sea consciente que son ellos, quienes deben facilitar e invitar a la participación de las familias en la vida del centro.

Para Ortiz, E. (2011) Dicha participación no debe ceñirse en la mera elección de escuela, a la organización de las actividades extraescolares para sus hijos y la participación en los consejos escolares, sino una participación en la que sean protagonistas de la organización del día a día de sus hijos, sean partícipes de los aprendizajes que deben y van adquiriendo éstos, de colaborar dentro y fuera del centro en el desarrollo de programas o propuestas que se consideren favorables para el desarrollo autónomo y responsable de los niños y niñas y porque no, convirtiéndose el centro en un lugar donde poder seguir formándose; aprendiendo conocimientos, técnicas y estrategias que les ayuden en su función como padres y maestros.

Otro elemento a tener presente, es que se hace esencial que los padres y los maestros se encuentren, como venimos defendiendo a lo largo de toda la comunicación. Pero para ello, deben ponerse de acuerdo y definir los roles a representar, para que el sentimiento de intrusión en cada uno de sus espacios sea reducido. En concreto, nos venimos refiriendo al recelo de los profesores hacia los padres por miedo a que se entrometan en demasía en su trabajo, y viceversa, que los maestros se inmiscuyan más de lo debido en la vida familiar. El fin último, es favorecer la construcción de un ambiente más relajado y de mayor confianza.

Ahora, cada uno es autónomo y responsable de sus funciones y cometidos. El especificar dichos roles, no garantizará que la relación vaya por los cauces que se buscan, sino que es importante que cada cual, se responsabilice en desarrollar sus tareas.

En definitiva, tal como señala Kñallinsky, E. (1999). “La escuela forma parte de la vida cotidiana de cada familia” y por ello, solo por eso, ambas deben complementarse”.

La educación del estudiante con calidad, tiene que ver con factores externos e internos; en los que están la familia, la cual debe aportar con la educación moral, y con la ayuda para resolver los problemas académicos de sus hijos. Por otra parte, la familia debe de estar en contacto con la escuela para saber el desempeño de su hijo; y con esto establecer estrategias, junto con el docente para el mejor desarrollo académico de este.

La familia pondrá a disposición, los recursos que tuvieran a su alcance, para colaborar con la escuela en el desarrollo de la actividad educativa. La escuela debe de estar en contacto con la familia, para que dé información sobre el desarrollo del hijo; en la interrelación entre familia y escuela el beneficiario será el estudiante.

La actividad educativa es productiva cuando existe una relación bien fundada entre la familia y la escuela, esto se puede lograr, cuando existe una compartición de responsabilidades, con el objeto de la formar integralmente al estudiante. La participación de la familia es estar al tanto de la evolución del alumno en el proceso educativo, pero siempre y cuando no entorpezca la función educativa del docente; y la participación del docente, es velar por la integración moral del estudiante, pero sin inmiscuirse muy a fondo en la vida familiar.

1.2.5 Organización institucional

Chiavenato, I. (1999) dice “La organización tiene diversas acepciones en la literatura administrativa; una como sinónimo de empresa y la otra como fase del proceso administrativo”.

Antes de describir leamos algunas definiciones sobre organización:

La organización implica una estructura de funciones o puestos intencionales y formalizados, “Consiste en dividir en relacionar el trabajo para alcanzar las metas fijadas: establecer las estructuras organizacional, delinear las relaciones o líneas de enlace que faciliten la coordinación, crear las descripciones de cada puesto, indicando, atribuciones, relaciones,

responsabilidades y autoridad y fijar requerimientos o cualidades requeridas del personal para cada puestos” Kast y Rosenzweig. (1994).

“La organización es el proceso de disponer y destinar al trabajo la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, en una forma tal pueden lograr los objetivos organizacionales de manera eficiente” Reyes, A. (1992).

Organización es la estructura técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el propósito de lograr su mayor eficacia dentro de los planes y objetivos señalados.

Para Stephen, P. (1997). “La organización institucional tiene un propósito y naturaleza de organización; la estructuración de las funciones y actividades organizacionales, mediante la generación de áreas funcionales, puestos y niveles jerárquicos que faciliten la coordinación del esfuerzo de todos los miembros de la empresa y propicien mayores niveles de eficacia en la distribución y manejo de los recursos, así como en el logro de los objetivos de las organizaciones, estos emitidos están implícitos en lo denominado organigrama”.

El estado ecuatoriano está viviendo un proceso de transformación y fortalecimiento institucional. El Ministerio de Educación para garantizar el derecho a la educación avanza progresivamente hacia la desconcentración en zonas, distritos y circuitos, mediante procesos de reestructuración institucional, que conllevan a la organización del talento humano, con el que actualmente se cuenta.

Un importante logro alcanzado fue la aprobación y expedición del nuevo Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del MINEDUC (Ministerio de Educación), mediante Acuerdo Ministerial 020-12 del 25 de enero del 2012. Adicionalmente, se cuenta con el Manual de Clasificación, Descripción y Valoraciones de Puestos Institucionales, que contiene los perfiles deseados para cada área de trabajo, con su respectiva caracterización y descripción de responsabilidades y competencias. Estos perfiles son los que se necesitan para la implementación de la nueva estructura institucional descrita en el Estatuto Orgánico.

En esa medida la Optimización del Talento Humano, es decir, los ingresos por méritos, movimientos, traspasos, traslado y desvinculaciones del personal, serán posibles, con la aplicación de la evaluación por reestructura para servidores públicos con nombramiento de

Planta Central y Direcciones Provinciales Hispanas y Bilingües, bajo Régimen de la LOSEP. Esta evaluación se enmarca en un marco legal sólido:

La Disposición Transitoria Primera de la LOEI señala que se crearán Distritos y Circuitos educativos interculturales y bilingües; y hasta que eso suceda, las direcciones provinciales seguirán funcionando: “Las y los funcionarios de dichas dependencias, previo estudio de su perfil profesional y de la aprobación al proceso de evaluación correspondiente, serán reubicados en las instancias desconcentradas del Sistema Nacional de Educación, garantizando sus derechos adquiridos”.

La LOEI también determina que el Ministerio de Educación se integrará preferentemente con los actuales funcionarios y empleados, previo un proceso de selección que estará a cargo de la Dirección de Recursos Humano.

El Ministerio de Educación es la organización, que está a cargo de todo el proceso educativo, este se relaciona en todo el país con los circuitos y distritos sectoriales, que a vez tienen a su dirección las entidades educativas, y estas tienen la dirección de los docentes, alumnos de cada institución.

Una organización educativa para su mejor desarrollo, debe de dividir el trabajo, tanto por sus funciones, como por su departamentalización; con ello se hace el proceso educativo, de una manera más óptima, eficiente y eficaz. Una organización se subdivide por jerarquización, en el cual, la toma de grandes decisiones las toman los individuos de los altos niveles, y están deben ser transmitidas a los de bajo nivel para su ejecución y desarrollo.

Una organización educativa, para cumplir sus funciones dispone y destina las actividades a los diferentes niveles, designándolos por competencias, para el logro de los objetivos que se ha propuesto, esto se debe de realizar desde el nivel más alto, hasta el nivel más bajo. Cuando se tiene una buena organización, en este caso la educativa los productos son de calidad, nos referimos a la formación de los estudiantes, al transformarlos en entes críticos y productivos.

Gráfico N°1 Estructura institucional acorde al nuevo modelo de gestión educativa.



Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador. (2010).

1.2.6 Políticas educativas

A continuación se exponen algunas definiciones de políticas educativas:

La política educativa como parte de un conjunto de políticas sociales propias de los estados modernos, cuya acción se manifiesta desde el sistema educativo.

La política educativa según Sirvent, T. (2010) “como una acción del estado sobre la educación sistemática restringe una concepción de educación permanente como derecho inalienable de todos los ciudadanos a lo largo de su vida”.

“Las políticas no solo crean marcos legales y directrices de actuación. También suponen la expansión de ideas, pretensiones y valores que paulatinamente comienzan a convertirse en la manera inevitable de pensar. Al fijar unas preocupaciones y un lenguaje, establecen no solo un programa político sino un programa ideológico en el que todos nos vemos envueltos” Contreras, J. (1997).

La política educativa, es el conjunto de leyes, decretos, disposiciones, reglamentos y resoluciones, que conforman la doctrina pedagógica de un país y fijan así mismo los objetivos de esta y los procedimientos para alcanzarlos” Imen, P. (2006).

“La política educativa es la teoría y la práctica del estado en el campo de educación pública, por una parte determina la actuación del Estado con el objetivo de preparar por la educación de las nuevas generaciones para el uso de los bienes culturales de la humanidad, y para promover el desarrollo de la personalidad individual y colectiva del pueblo según las leyes, instituciones, aspiraciones o ideales históricos de la nación y por otra crea y regula la

organización de los establecimientos escolares para la realización de tales fines” Ghioldi, A. (1972).

Fundamentación legislativa

Las políticas del estado en la educación ecuatoriana

Referentes tomados del Plan de desarrollo periodo 2007-2011 - presidido por el gobierno del Economista Rafael Correa Delgado. Estrategias:

1. Articulación los programas y servicios públicos de desarrollo infantil que incluyan salud, alimentación, educación inicial a las población con menos acceso a dichos servicios.
2. Definición de estándares de calidad de los servicios de desarrollo infantil.
3. Promoción de la estimulación temprana de niños y niñas.
4. Articulación el desarrollo infantil con la educación inicial.

Objetivo 2: Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía

Las políticas aquí presentadas recogen algunas del Plan Decenal de Educación, así como también sugerencias de diversos sectores y del conjunto de mesas con amplia participación ciudadana que se realizaron para elaborar este Plan.

Política 2.1 Impulsar el acceso universal a educación de calidad

Con esta política se busca incrementar los porcentajes de acceso a la educación inicial, básica, media y superior; disminuir el rezago educativo y la deserción escolar.

Consiste en asegurar la gratuidad de los servicios educativos en todos sus niveles de manera que sean accesibles a todos y todas. Para disminuir el rezago educativo se fortalecerá la educación básica alternativa y se implementará una campaña masiva nacional de alfabetización, post alfabetización y educación básica para adultos con enfoque de género, con prioridad en mujeres, pueblos indígenas y afro-ecuatorianos.

Se promoverá el acceso a la educación en cualquier etapa de la vida de los seres humanos, fortaleciendo la oferta de educación continua. No todos los programas tienen disponibles datos completos y actualizados sobre sus coberturas.

Estrategias:

1. Generación de esfuerzos públicos sostenidos para garantizar el acceso universal a la educación, promoviendo alianzas con organizaciones y gobiernos locales, dando mayor peso a la comunidad en la gestión participativa del sistema escolar.
2. Promoción de incrementos progresivos en el presupuesto para educación.
3. Eliminación de barreras económicas que impiden el acceso universal a la educación (contribución voluntaria para la matrícula, textos escolares, etc.).
4. Creación de partidas docentes para el nivel inicial, básico y medio y garantizar que no hay escuela sin maestros, particularmente en el ámbito rural.
5. Utilización de medios masivos de comunicación para generar procesos de alfabetización y de educación continua.
6. Articulación entre programas de alfabetización, titularización de tierras y el fondo Pro mujeres.
7. Conformación de Comités de Vigilancia para el tratamiento de los casos de delitos sexuales en el ámbito educativo.
8. Eliminación de barreras arquitectónicas que impiden el acceso de discapacitados en los centros educativos.

Política 2.2. Impulsar una educación de calidad, intercultural e inclusiva, desde:

Un enfoque de derechos para fortalecer la formación ciudadana, la unidad en la diversidad y desarrollar plenamente las capacidades de las personas.

Para mejorar la calidad de la educación es necesaria la confluencia de distintos aspectos. En primer lugar: los contenidos y la necesaria adecuación de los mismos a los entornos y realidades locales. Se busca una educación de acuerdo con nuestros contextos, culturas e identidades; una educación para la vida, que desencadene procesos liberadores y sea la base para la generación de un pensamiento crítico. Para ello es necesario promover una reforma curricular que incorpore principios de diversidad, elimine los estereotipos de género, sexistas, racistas, clasistas y androcéntricos y promueva una relación armónica entre el ser humano y la naturaleza.

En segundo lugar está la relación entre procesos cognitivos y nutrición y la necesidad de garantizar a la niñez las condiciones para aprender. En este marco, los programas de alimentación escolar juegan un rol fundamental y es clave fomentar el consumo de alimentos autóctonos de cada región, con alto contenido nutricional y culturalmente apropiados.

Un tercer punto tiene que ver con los y las docentes, quienes deben gozar de condiciones laborales que los estimulen y motiven; tener acceso a procesos de formación y actualización profesional continua y estructurada. Se promoverá, de manera especial, el incremento de profesores en las escuelas unidocentes.

En cuarto lugar están las necesidades de infraestructura, equipamiento, mobiliario, material didáctico y tecnología necesarios para generar procesos educativos de alta calidad.

Política 2.3. Generar capacidades para el desarrollo humano sustentable y procesos de formación continua para la vida, con enfoque de género, generacional e intercultural.

La generación de capacidades para el desarrollo humano comprende no solamente los procesos de formación que están relacionados con el trabajo productivo y el empleo (el saber hacer), sino también aquellas iniciativas de formación que buscan ampliar las capacidades del ser; es decir aquellos procesos educativos que nos vuelven mejores seres humanos y que se convierten en constructores de sentidos y de sociedad.

En el ámbito del saber hacer se incluye la formación y capacitación profesional con enfoque de derechos, los procesos de capacitación técnica y la formación para el desarrollo. Se plantea la creación de un centro de alto rendimiento productivo para la capacitación y formación de mano de obra y la asistencia técnica, en función de la economía social y solidaria. Mientras que en el ámbito de aprender a ser se incluyen los procesos de formación de liderazgo, la educación para la paz y la no violencia, la formación política, la educación de género, la formación en derechos y exigibilidad, la formación para la democracia, etc.

Un tercer aspecto dentro de los procesos de formación continua es la necesidad de democratizar el acceso a tecnologías e información y el rol de los medios de comunicación en este sentido. Se plantea incentivar la programación cultural y educativa de los medios; apoyar la creación y difusión de productos audiovisuales que contribuyan a ampliar el conocimiento y las posibilidades expresivas de los espectadores; generar y difundir información adecuada, suficiente y oportuna sobre tecnología y mercados y promover la creación de un canal público para la difusión de programación cultural y educativa. El acceso constante y oportuno a medios de información y comunicación garantiza a la ciudadanía la posibilidad de participar sustantivamente en la vida económica, social y cultural. La información es además un insumo indispensable para la participación en los procesos de toma de decisiones sobre el bien común, así como para exigir la rendición de cuentas.

Estrategias:

1. Difusión de la experiencia de los adultos mayores involucrándolos como facilitadores de procesos de formación de adultos.
2. Promoción del acceso prioritario de los grupos menos favorecidos (indígenas, Afro-ecuatorianos, mujeres, poblaciones rurales, discapacitados) a procesos de formación de adultos (alfabetización y culminación de los niveles de instrucción).
3. Creación de un Plan Nacional de Capacitación para la población, orientado al fortalecimiento de las actividades de gestión y producción.
4. Generación de un sistema territorialidad para la identificación de necesidades de formación de adultos y apoyo a su puesta en marcha a través de alianzas con gobiernos locales.
5. Fomento a la participación de organizaciones sociales para identificar prioridades de capacitación y formación de adultos.
6. Creación de mecanismos de crédito que faciliten los procesos de educación de adultos.
7. Promoción y fortalecimiento de la organización social en torno a procesos de formación permanente de adultos.
8. Capacitación de la población en el uso de nuevas tecnologías de información y comunicación.
9. Democratización del acceso a Internet mediante la dotación del servicio a establecimientos educativos públicos de todos los niveles y la implantación de telecentros en zonas rurales y urbanas marginales.
10. Promoción de medios de comunicación alternativos locales. Un quinto aspecto tiene relación con la inserción de los procesos educativos dentro de las comunidades locales y la necesidad de generar sistemas locales y un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas, con participación de todos los actores involucrados en la educación (estudiantes, docentes, padres y madres de familia, comunidades locales y organizaciones sociales).

Estrategias:

1. Impulso para la articulación entre niveles educativos (inicial, básico, medio y superior).
2. Promoción de enfoques de interculturalidad, derechos, género y sustentabilidad en los procesos pedagógicos.
3. Promoción de articulaciones con organizaciones y gobiernos locales para mejorar la calidad de los procesos educativos.

4. Articulación de programas públicos de alimentación escolar, nutrición y los de reactivación productiva para mejorar las sinergias y emplear alimentos autóctonos. Extender el alcance de estas políticas al conjunto de la población y su situación alimentaria.
5. Articulación entre el sistema educativo y los procesos de desarrollo endógeno.
6. Fomento a la participación de la familia y las organizaciones sociales en el proceso educativo.

Política 2.4. Fortalecer el sistema de educación intercultural bilingüe.

La creación del subsistema de educación intercultural bilingüe fue resultado de un proceso histórico de lucha de los pueblos indígenas en el Ecuador y sin duda fue un factor fundamental para ampliar la democracia y la interculturalidad en el país, por lo que debe ser fortalecido y potenciado con el fin de ampliar las capacidades de los pueblos y nacionalidades del país desde una perspectiva de unidad en la diversidad.

Es indispensable promover un proceso serio y sostenido para mejorar la calidad de la Educación Intercultural Bilingüe en el país y garantizar una educación que fortalezca las identidades de los pueblos y nacionalidades y promueva el uso de las lenguas nativas. Para ello es clave la capacitación y formación técnica y profesional de recursos humanos indígenas; la incorporación de elementos culturales propios de los pueblos indígenas y afro ecuatorianos en el currículum educativo, la promoción y difusión de los saberes ancestrales y la generación de articulaciones y sinergias entre los sistemas educativos al interior del Ministerio de Educación, de manera que la interculturalidad sea un eje de todo el sistema educativo nacional y no solamente de la educación para pueblos y nacionalidades indígenas.

Estrategias:

1. Promoción de procesos de articulación entre la educación intercultural bilingüe y las organizaciones indígenas para que exista un proceso de contraloría social y un apoyo mutuo entre las comunidades y los centros educativos.
2. Evaluación participativa y reforma de la educación intercultural bilingüe desde las organizaciones indígenas de cada región con el fin de fortalecerla en el marco de la autonomía del subsistema.

Política 2.5. Promover la investigación científica y la innovación tecnológica para propiciar procesos sostenibles de desarrollo.

Fomentar la investigación científica y la innovación tecnológica es esencial para promover procesos de desarrollo que potencien las capacidades locales, fortaleciendo la soberanía nacional y la articulación inteligente al sistema mundo contemporáneo. Se trata entonces de impulsar procesos de investigación que produzcan conocimiento y se articulen al desarrollo del país. Se promoverá la investigación en ciencias básicas, sociales, ambientales y la investigación aplicada a la agricultura, la energía, la salud, la acuicultura, la educación, las tecnologías de información y comunicación, etc. Todo ello con el fin de contribuir a la reflexión, propiciar el debate y establecer alternativas de solución a los principales problemas del país, generando tecnologías sustentables y apropiadas a la realidad ecuatoriana. Se apoyará la innovación, adaptación y transferencia tecnológica. Se promoverá la investigación en universidades y centros de investigación de acuerdo a las necesidades prioritarias del país.

Estrategias:

1. Incremento de la inversión en ciencia y tecnología.
2. Promoción de procesos sostenidos de formación académica de investigadores/as.
3. Fomento de procesos de articulación entre los sectores académico, gubernamental y productivo.
4. Fortalecimiento del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología, desarrollando un plan participativo decenal específico del sector.
5. Promoción de programas de extensión universitaria.
6. Establecimiento de programas de becas de investigación de acuerdo a las prioridades nacionales.
7. Ampliación de la difusión de los resultados obtenidos en las investigaciones realizadas.

Política 2.6. Promover el acceso a la información y a las nuevas tecnologías de información y comunicación para fortalecer el ejercicio de la ciudadanía.

El acceso constante y oportuno a medios de información y comunicación permite a la ciudadanía la posibilidad de participar en la vida económica, social y cultural. La información es además un insumo indispensable para la participación en los procesos de toma de decisiones sobre el bien común, así como para exigir la rendición de cuentas.

El Estado debe garantizar que la ciudadanía acceda a suficientes y variadas fuentes de información y que el uso de las nuevas tecnologías de comunicación no sea exclusivo de

aquellos con mayores recursos económicos. Las y los pobres, indígenas, afro descendientes, mujeres, discapacitados, relegados con mayor frecuencia deben ser actores prioritarios de los procesos de acceso a ellas.

En este sentido, es necesario democratizar el acceso y la función de los medios de comunicación. Se plantea incentivar la programación cultural y educativa de los medios; apoyar la creación y difusión de productos audiovisuales que contribuyan a ampliar el conocimiento y las posibilidades expresivas de los espectadores; generar y difundir información adecuada, suficiente y oportuna sobre tecnología y mercados y promover la creación de un canal público para la difusión de programación cultural y educativa.

Estrategias:

1. Dotación de acceso a internet para los establecimientos educativos públicos de todos los niveles.
2. Impulso a la implantación de telecentros en zonas rurales y urbanas marginales.
3. Consecución, en los medios de comunicación, para que asuman su responsabilidad educativa, regulen su programación desde la perspectiva de derechos humanos, equidad de género, interculturalidad y se definan espacios de comunicación pública para la educación alternativa y/o masiva que dejen de lado la discriminación, el sexismo y la promoción de la violencia.
4. Establecimiento de incentivos para la comunicación alternativa, basada en derechos y promotora de la ciudadanía. Instauración de premios e incentivos para los programas de comunicación escrita, radial, televisiva y/o medios alternativos.
5. Promoción de medios de comunicación alternativos locales.

Es un informe publicado (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

El desarrollo educativo de una nación o país, está determinado por las políticas que este se plantee, siendo las leyes, decretos, disposiciones y reglamentos, que se decreta el bienestar de la población estudiantil. Una de las políticas del gobierno es la universalización de la educación, tomando énfasis en la educación inicial, con programas de estimulación temprana a los niños. Otra de estas políticas es una educación de calidad en todos los extractos educativos, con un cambio tanto en las reglamentaciones, con el impulso de materiales y con un nuevo currículo educativo, estos cambios o políticas se alcanzarán con el incremento de nuevas tecnologías a órdenes de la educación, y con ello fomentar la ciencia y la práctica de nuevas tendencias educativas.

1.3 Características del desempeño docente

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país. (MINEDUC, 2012).

Para el desempeño docente sea óptimo el docente debe de investigar, y aprender todos los mecanismos de transmitir los conocimientos, en una forma óptima, estos son de diversa clase son de aprendizaje, evaluación o control, comunicación e información. Su aplicabilidad debe de ser eficiente para que el éxito de la clase, sea algo rutinario. El buen desempeño docente hace que sus estudiantes, pierdan costumbres antiguas de educación y se formen entes críticos, capaces de resolver problemas no solo educativos, sino de la vida cotidiana.

El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

Por ello los estándares:

- ✓ Están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- ✓ Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas.
- ✓ Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- ✓ Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

Los estándares del desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente, es decir de las practicas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen.

Los estándares del desempeño docente nos permite establecer las características y prácticas de un docente de calidad de además de tener un dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia una ética profesional entre otras. Estos estándares se refieren a todos estos elementos y permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros. Claros. (MINEDUC, 2012).

Según Cassassus, J. (2003). “Entre otras características del docente relacionado con el desempeño profesional tenemos”:

- ✓ Fuertes expectativas profesionales
- ✓ Orientación positiva a asumir riesgos.
- ✓ Apertura al cambio
- ✓ Deseo de experimentar en clase.
- ✓ Apertura a la crítica.
- ✓ Conocimiento sólido de aspectos técnicos de la enseñanza.
- ✓ Conocimiento sólido de su área de especialización.
- ✓ Experiencia previa positiva en evaluación de desempeño.
- ✓ Toma en cuentas las diferencias individuales de los estudiantes
- ✓ En el paralelo considera los diferentes ritmos de aprendizaje de los estudiantes y da mayor atención a quienes más lo necesitan.
- ✓ Considerar los saberes y las expectativas de los estudiantes de mi materia
- ✓ Promover en los estudiantes de su conocimiento previo, de sus intereses y sentir respecto a lo que aprenden.
- ✓ Establecer acuerdos con el grupo sobre cómo se lleva a cabo la materia.

Según Vaillant y Rossel. (2006). existe una serie de rasgos que tienen un efecto positivo en el desempeño de la labor docente:

- ✓ Profesionales formados y con certificaciones.
- ✓ Profesionales capacitados en micro-enseñanza, simulaciones, juegos de rol y estudios de casos.
- ✓ Responsabilidad y estabilidad emocional.
- ✓ Empleo del método descubrir-investigar.

Hunt (2008) Realiza una detallada revisión de la literatura sobre efectividad del desempeño docente y concluye que es importante que la calidad y las cualidades de los buenos

docentes se definan a nivel de la escuela y de la comunidad. Existen grandes diferencias culturales en el mundo en cuanto a las escuelas y sus resultados. Sin embargo, parecería que cinco características se repiten en los docentes que obtienen aprendizajes en sus estudiantes. Se trata de docentes que están comprometidos con los estudiantes y su aprendizaje; conocen las materias que enseñan y saben cómo enseñarlas; son responsables de la gestión y monitoreo del aprendizaje estudiantil; piensan sistemáticamente acerca de sus prácticas y aprenden de la experiencia; son integrantes de comunidades de aprendizaje.

Existe un sinnúmero de características del docente, pero la más primordial es el amor a la educación, esto es cuando el maestro de apersona de las actividades educativas, para lograr el cambio de sus estudiantes. Las características pueden ser innatas o adquiridas, pero siempre en función de lograr una educación de calidad.

Un docente comprometido sobre la actividad educativa, hace que el proceso educativo sea más óptimo, y tenga mejores resultados sean estos académicos, sociales y morales, al inculcar los conocimientos a los alumnos.

1.4. Desafíos del Desempeño docente

La formación del docente ecuatoriano ha estado tradicionalmente ligada a los lineamientos de la política pública y del currículo nacional que han definido el que hacer docente, el trabajo de aula y lo que las instituciones de formación inicial docente deben priorizar en lo que respeta en la formación profesional. Los últimos años grandes transformaciones en el sector educativo, además de la revalorización del trabajo docente. Se plantean nuevos desafíos formativos ya no únicamente desde la perspectiva del docente como ejecutor de un currículo, sino como autor fundamental del proceso educativo

1.4.1. Desarrollo profesional

Un desarrollo profesional efectivo implica que los maestros experimenten tanto el rol de estudiantes como de profesores, de manera que esto les permita enfrentar las dificultades que cada uno de estos conlleva.

Según Hammond, L. (2003.) “Algunas características de este tipo de desarrollo profesional son:

- ✓ Debe involucrar a los maestros en tareas concretas de enseñanza, evaluación, observación y reflexión que enriquezcan los procesos de aprendizaje y desarrollo.
- ✓ Debe basarse en la indagación, reflexión y experimentación.
- ✓ Debe ser colaborativo, lo que implica que el conocimiento se comparta entre los educadores, y se enfoque en las comunidades de práctica docente más que en los maestros individuales.
- ✓ Debe relacionarse y derivarse del trabajo de los maestros con sus estudiantes.
- ✓ Debe ser sostenido, continuo e intensivo; apoyarse en la experiencia y en la capacitación, así como en la resolución colectiva de problemas específicos de la práctica.
- ✓ Debe relacionarse con otros aspectos de cambio escolar”.

Según Hammond; L y Milbrey, W. (2003). Este tipo de desarrollo profesional termina con las viejas normas y los modelos de capacitación tradicionales: “previa al servicio” o “durante el servicio”. Construye nuevas ideas sobre qué, cuándo y cómo aprenden los maestros. “Estos nuevos conceptos a su vez requieren pasar de las políticas que buscan controlar o dirigir el trabajo de los maestros hacia estrategias diseñadas para desarrollar, tanto en las escuelas como en los maestros, la capacidad de responsabilizarse del aprendizaje de los estudiantes”. Las políticas de fortalecimiento de las habilidades docentes consideran que más que ser algo impuesto, el conocimiento se construye por y con los practicantes para que lo utilicen en su propio contexto.

Construye nuevas ideas sobre qué, cuándo y cómo aprenden los maestros. “Estos nuevos conceptos a su vez requieren pasar de las políticas que buscan controlar o dirigir el trabajo de los maestros hacia estrategias diseñadas para desarrollar, tanto en las escuelas como en los maestros, la capacidad de responsabilizarse del aprendizaje de los estudiantes” Cohen 1993 (como se citó en Milbrey 2003).

A pesar de que se está perfilando un nuevo paradigma para la política de desarrollo profesional, la difícil tarea de desarrollar ejemplos concretos de políticas y prácticas que promuevan el “apoyo desde los niveles superiores para reformar los niveles inferiores” apenas comienza. La reforma del currículo y de la pedagogía del desarrollo profesional requerirá de nuevas políticas que promuevan estructuras innovadoras y acuerdos institucionales para el aprendizaje de los maestros. Por otra parte, será necesario realizar una evaluación estratégica de las políticas existentes para determinar hasta qué grado son compatibles con la visión del aprendizaje como construcción de los maestros y los

estudiantes, así como con la visión del desarrollo profesional como una actividad de educación superior, basada en la experiencia y para toda la vida.

Ambas políticas generales son esenciales. Según Ponjúan, G. (2004). “Se necesitan nuevos enfoques para la educación profesional de los maestros que, a su vez, requieren de nuevas estructuras y apoyos”.

Las nuevas iniciativas no pueden promover, por sí solas, un cambio significativo o de largo plazo en las prácticas docentes si se encuentran inmersas en una estructura de política opuesta a la visión reformista del aprendizaje de estudiantes y maestros. En otras palabras, el vino joven y el vino viejo necesitan botellas nuevas, de lo contrario, los incentivos y apoyos para el desarrollo de los maestros resultarán contraproducentes o inexistentes.

El desarrollo profesional de un docente se puede observar en el éxito de la realización de la clase, esto es con la aplicación de todos los recursos que ha adquirido en todos los ámbitos sean aprendizaje, legal, de evaluación, comunicación. El desarrollo profesional se denota cuando el docente está preparado para asumir los retos que se le presentan a diario, con los nuevos cambios que tienen la sociedad y consigo el proceso educativo.

1.4.2. Relación familia escuela comunidad

“Algunas personas cuando piensan en la participación de la familia, se refieren al trabajo voluntario de los padres en el salón de clase de sus hijos, y su asistencia a las conferencias de padres y maestros. La realidad es que las escuelas, las familias y las comunidades pueden conectarse en una variedad de formas que brindan apoyo a los estudiantes. Las conexiones pueden tener lugar dentro de la escuela, en el hogar familiar, y afuera en la comunidad”. Baquero, R. (1997).

Según Philip, F. (2007). “La conexión comunidad-escuela puede incluir tanto los eventos escolares patrocinados por los negocios locales, como la dispensación de vacunas en la sede de las escuelas por el departamento local de salud, o el trabajo voluntario como tutor de lectura por una persona jubilada”. Adicionalmente, las escuelas pueden desempeñar un papel decisivo en la comunidad, tomando parte importante en el mejoramiento de vida de los niños y sus familias.

“Muchas personas tienen buenas intenciones y se esmeran en formar conexiones entre las escuelas, las familias y la comunidad. Esas mismas personas se decepcionan cuando sus esfuerzos no siempre producen el resultado positivo que ellas anhelan. Uno de los retos de entender la conexión familia-comunidad-escuela es que cada tipo de conexión puede producir muy diferentes resultados” Fan y Chen, (1999). Muchas de las conexiones que ocurren “en la escuela”, tales como asistir a las reuniones escolares y presentaciones estudiantiles, no necesariamente tienen gran impacto sobre el éxito en los estudios. Sin embargo, sí pueden resultar valiosas en una diferente forma, mejorando la comunicación y el entendimiento entre el personal escolar, los familiares y los socios comunitarios.

Cuando reconocemos que las conexiones presentan varias dimensiones, podemos también explicar las contradicciones halladas en algunos trabajos de investigación sobre los diferentes efectos que éstas puedan tener. A medida que creemos asociaciones y programas, es importante comprender cuales son los diferentes impactos que cada tipo de conexión pueda tener. Podremos entonces actuar de manera deliberada haciendo conexiones que respalden el resultado específico que queramos lograr.

A continuación algunas definiciones de la conexión familia escuela comunidad:

Abrams y Gibbs (2000) encontraron que el personal escolar y los miembros de la comunidad (incluyendo los padres) tenían opiniones muy diferentes sobre las causas del bajo rendimiento en la escuela, el papel apropiado de los padres en la escuela, y la función del director de la escuela. Ellos también encontraron que al desarrollar un mutuo entendimiento sobre el papel de cada uno, poniendo en claro cómo debe ser compartido el control, y estableciendo metas específicas, esto creaba un potencial de mejoramiento.

Keith, I. (1993).” Localizaron un vínculo significativo entre la participación de los padres y el buen rendimiento en la escuela. También existen diferentes elementos que forman parte de su participación, tal como las aspiraciones educacionales de los padres, comunicación entre padres e hijos, la estructura del hogar, y participación de los padres en las actividades escolares, no estaban fuertemente conectados entre ellos”. Es decir que a pesar de la comunicación que pudiera existir entre los padres y los hijos sobre sus estudios, esto no implicaba que ellos participaban en las actividades escolares.

López, A. (2006) encontró que a pesar de que los padres de los estudiantes migrantes exitosos no asistían regularmente a las funciones escolares, ellos se consideraban bastante involucrados en la educación de sus hijos.

Estos padres percibían que su transmisión de la ética del trabajo era una manera de ayudar a sus hijos a tener éxito en la escuela.

Para Tapia, G. (2003) “Familia, escuela y comunidad constituyen una tríada necesaria cuya asociación puede ser definida sobre la base del acuerdo común acerca de los roles que deben desempeñar para alcanzar los objetivos propuestos o las metas comunes. La educación y la orientación a la familia son necesarias entenderlas como un proceso de comunicación impregnado de interrogantes, motivaciones expectativas; al mismo tiempo requiere comprometer a los sujetos implicados en dicho proceso, convirtiéndolos en nuestros principales aliados”.

Según Blanco, J. (2009). Tradicionalmente a la escuela se le ha otorgado la función de transmitir a los niños y adolescentes el sistema de conocimientos acumulados por la sociedad, las habilidades necesarias para continuar su aprendizaje de manera independiente y desenvolverse en la vida social, así como, para desarrollar en ellos elevados valores sociales, orientados a la vida cotidiana y a la realidad histórico social concreta que les ha correspondido vivir.

Arancibia, Herrera y Strasser. (2003). La educación moderna ha llegado a comprender la necesidad que hay de una estrecha colaboración entre la escuela y la comunidad, con el propósito de estimular y orientar el desenvolvimiento de los niños. El docente nunca educa de manera directa sino indirectamente a través del medio circundante. Las instituciones escolares, como centro de la comunidad son los encargados de organizar de este modo su labor educativa y convertirse en centros abiertos a la comunidad donde el niño sea el objetivo de la influencia de todos y el sujeto de su propio aprendizaje.

Guevara, N. (1996). Entre las características y rol de la escuela en el funcionamiento familia escuela comunidad tenemos que la escuela como una institución condensadora, encargada del proceso de la enseñanza de los conocimientos integrales del niño, creada por la necesidad de completar la acción de la familia, es decir, se creó con la necesidad de cubrir las necesidades del nuevo núcleo familiar, donde ambos padres deben trabajar y su existencia se justifica por: La evolución y complejidad del saber, la especialización de las técnicas educativas. La división del trabajo en las sociedades avanzadas, la insuficiencia de las acciones educativas de la familia y el modo informal para lograr los objetivos sistemáticos de formación.

El trabajo comunitario en la escuela, el cual es considerado como un proceso de transformación de la comunidad que apunta a la promoción de la autogestión en la determinación y solución de sus necesidades, enfatizando en la necesidad de cogestionar la formación de sus miembros, sobre la base de una participación crítica que fortalece el sentido de pertenencia y de identidad cultural así como el establecimiento de un compromiso revolucionario con la mejora pública y el desarrollo humano.

Debemos asegurarnos que las conexiones que hagamos logren alcanzar las metas de todos los estudiantes. Los docentes, estudiantes y los padres, a menudo tienen muy diferentes ideas sobre cual deba ser el papel de los padres en la educación de sus hijos. “Una conexión que logre satisfacer una necesidad de la escuela, será necesariamente de importancia para los padres, los cuales están interesados en cómo ayudar a sus hijos a prepararse para ir a la universidad. Para cumplir con las metas de todos los estudiantes”.

La educación integral del estudiante tiene que tener tres aspectos fundamentales, que son el cognitivo, el ético y el social; y esto se logra con la participación mancomunada del docente, de la familia y la sociedad, brindando el apoyo necesario para que el estudiante tenga los tres aspectos relevantes; pero esto no debe realizarse de una manera individual, sino que todos estos tienen que actuar en una forma sincronizada y unida. El docente con la participación de la familia, debe de acoplarse a las actividades educativas que brinda la comunidad, y con ello realizar una educación integral del estudiante; pudiendo determinar en qué medio se desarrolla el individuo, y con ello planificar con la familia, la educación que este de acorde con las circunstancias donde se desarrolla el estudiante.

1.4.3. Fundamentación de la práctica docente

“Las actividades de práctica docente, se dirigen a la identificación y caracterización de la problemática docente en la enseñanza de su disciplina en el nivel medio, superior, mediante la construcción crítica de su diagnóstico pedagógico”. Arancibia et al. (2009).p. 12

Según Gimeno, S. (2000). “El fundamento de la práctica docente es la teoría, el docente tiene teorías inconexas, desarticuladas, inestables, formado a lo largo de su experiencia como alumno, como profesor, como miembro de la cultura, son las que disponen para su práctica”.(p.23).

Una parte es consiente otra son supuestos que nosotros desde afuera, podemos indagar, extraer y esquematizar. “La concepción de la práctica como eje vertebrador de la formación

docente, se concreta en la configuración de un espacio formativo articulador de toda la propuesta: el espacio de la práctica docente. En este convergen, en una concepción integradora de la acción pedagógica, todos los conocimientos y competencias que los alumnos adquieren durante su formación.” Chacón, M. (2002).p. 34

Al futuro docente se lo forma para practicar la teoría y teorizar sobre la práctica en dialéctica constante: ésta es la concepción de la práctica como praxis. Desde este espacio se concibe a la tarea en el aula como una de las dimensiones de la práctica docente, pero no la única y mucho menos- la excluyente. Por el contrario, forma parte de las prácticas institucionales y contextualizadas socialmente, con lo que adquiere su configuración de práctica social.

Desde los aspectos curriculares de la formación docente, la práctica se constituye como eje vertebrador, de ahí que se considere propicio y esencial que dicho espacio se contextualice a partir de un abordaje formativo, donde teoría y práctica encuentren su integración y posicionamiento frente al hacer educativo, y permitan construir el rol docente desde los diferentes aportes que el alumno recibe de todas las perspectivas y espacios de su formación.

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

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

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

La propuesta de Rediseño Curricular para la formación profesores para la Educación Básica 8.11% del contenido curricular a la práctica profesional, pasantía y trabajo de graduación y propone que estas se desarrollen en los últimos semestres de la carrera para facilitar el afianzamiento de las competencias profesionales y la ejecución de la investigación (MINEDUC, 2012).

La práctica docente se debe sustentar en la teoría, por tal razón si un profesional en la educación investiga sobre nuevas metodologías, principios y teorías, su práctica docente será innovadora, con la probabilidad que el estudiante adquiera nuevos hábitos de estudio, con la criticidad necesaria para la consecución de sus objetivos y metas .La práctica docente es la herramienta que tiene el docente para inculcar en los estudiantes los conocimientos y la aplicabilidad de estos a la vida cotidiana. Al realizar correctamente la práctica docente el alumno estará estimulado para adquirir el conocimiento, con su análisis y sus respectivas conclusiones.

Para tener mejores resultados en el proceso de aprendizaje, la práctica docente debe realizarse de una manera bien estructurada, con la respectiva planificación de todas las actividades que se van a desarrollar dentro del aula, desde una buena motivación hasta la evaluación de los conocimientos aprendidos.

2. Gestión Educativa

2.1 Definiciones de gestión educativa

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.

Según García, L. (2000). “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”.(p.65)

La gestión educativa según Sañudo, L. (2006). Se define como un “proceso mediante el cual se organizan las interacciones afectivas, sociales y académicas de los individuos que

son autores de los complejos procesos educativos y que constituyen la institución educativa para lograr la formación de los individuos y de los colectivos”. (p.34)

Gestión educativa es “el conjunto de procesos, de toma de decisiones y realización de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación”. Botero, C. (2009).p.32

Para lograr una educación en excelencia se debe realizar gestiones educativas, que son todos los procesos, toma de decisiones, para la realización de proyectos educativos orientados a alcanzar los objetivos planteados, con el fin de tener una educación de alto nivel. La gestión educativa está basada en interacciones afectivas, sociales y académicas; pero en nuestro medio, solo se trata de lograr la gestión de tipo académica, ya que proyectos de tipo social y afectivo se los realiza con poca continuidad.

La gestión educativa es una herramienta, para que la institución educativa tenga un marco autónomo, con más participación de la comunidad, esto hace que ya no se tenga tanta dependencia, de los atributos que da el estado a los centros educativos.

2.2 Características de la gestión

En el contexto actual de cambios constantes y vertiginosos, todas las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, empresariales y de servicios entre otras, de carácter nacional e internacional, han tenido la necesidad de revisar sus propósitos y su misión en la sociedad; igual que sus formas de organización y su funcionamiento, con él, propósito de reducir la incertidumbre del entorno.

Muchas organizaciones han ajustado sus objetivos, han propuesto estructuras más flexibles y han logrado posicionarse frente a los cambios sociales de modo relevante. Otras, conservan sus viejas estructuras y sus objetivos como si nada pasara; sus proposiciones se tornan obsoletas, y tienen a la descripción o la supervivencia. Los sistemas educativos no escapan a esta situación general.

Al considerar lo anterior, el gran desafío es el replanteamiento de la misión de las organizaciones, definida por su razón de ser en la sociedad; la construcción de una nueva visión que oriente el desempeño; la búsqueda de nuevas formas de organización; de relaciones y prácticas mucho más flexibles, que permitan encarar los entornos de permanente cambio, así como propiciar el desarrollo de sociedades cada vez más democráticas, con bases sólidas en la toma de decisiones, en la corresponsabilidad, en la transparencia y en la rendición de cuentas.

Según Hernández D y Gonzales J. (2012) dice “Los sistemas educativos han entrado en este escenario de replanteamientos; han cuestionado sus finalidades, sus alcances y su organización. Se han expuesto también a las nuevas competencias y a las capacidades requeridas para desarrollar en quienes tienen a su cargo los procesos de gestión educativa”.(p.45).

Amar, J. (2000). dice: “Son múltiples los saberes que están transformando el mundo y cada aspecto de la vida cotidiana. La educación se alinea en la misma dirección de la odisea del mundo moderno, tiene que revolucionar las formas tradicionales de enseñanza, mejorar sus procesos y resultados, desarrollar competencias para la vida contemporánea, en áreas de la formación de los ciudadanos que demandan la sociedad y el mercado de trabajo” (p.74). Hoy, el reclamo a la escuela es formar hombres y mujeres con amplio conocimiento, con capacidad creativa e innovadora.

La responsabilidad por la mejora de la educación es tarea fundamental de todos los involucrados en el sistema, de manera particular de la supervisión, por su cercanía a la escuela. Para que la supervisión contribuya a lograr mejores procesos y resultados, es importante precisar cuáles son las características de la gestión que impulsa.

Incluyente y participativa.- Amar, J. (2000) “Inclusión es una actitud que abarca escuchar, dialogar, participar, cooperar, preguntar, confiar, aceptar y acoger las necesidades de otros, pero también es un proceso inacabado y continuo”. (p.75).

Se trata de una práctica que parte de reconocer a las personas, sus necesidades y sus diferencias para construir con ellas a partir de un proceso participativo. El desarrollo de una cultura incluyente en el ámbito educativo lleva implícita la participación activa de toda la comunidad educativa: jefes de sector, supervisores, asesores técnicos, personal directivo, docente, administrativo escolar, alumnos y padres de familia.

Es importante construir acuerdos que regulen la colaboración de cada integrante del equipo colegiado, considerar todas las opiniones y aportaciones por diferentes que sean, para tomar decisiones en beneficio del aprendizaje de los alumnos y de los propósitos educativos. Se trata de promover la contribución activa de los miembros del grupo, así como la participación corresponsable en la toma de decisiones organizativas, en la transparencia y en la rendición de cuentas. La inclusión es posible, solo si se reconoce la diversidad. Las diferencias entre las personas varían según la situación socioeconómica, la lengua, la cultura, la religión, el sexo, la discapacidad, la religión y otros aspectos que denotan la multiculturalidad.

Reflexiva.- Amar, J. (2000). 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 analiza 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 resuelve determinadas situaciones para hacer eficientes los procesos educativos de la supervisión y de la escuela (p.77).

Una acción reflexiva implica tomar a la práctica como objeto de estudio para reconocer sus alcances y mejorarla de manera sistemática. La reflexión no es un proceso de evaluación formal, pero sí un modo de observar críticamente el quehacer cotidiano.

Diálogo Informado.- Sarramona, J. (2003). Sugiere como mecanismo que posibilita la comunicación y el intercambio crítico y propositivo entre pares, 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 autores educativos. (p.103).

Refiere a “saber de qué se habla y no solo de suponer”, la comunicación inteligente se alimenta de información. Dialogar con los otros permite la exploración de sus ideas, así como el conocimiento de uno mismo. Este proceso sin duda, contribuye a dejar atrás la imposición de opiniones para obtener acuerdos producto de la reflexión, el diálogo y la información, mejorando la respuesta del equipo de trabajo.

Para Gómez, F. “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” (p.86). Una relación horizontal favorece el clima para dialogar, aprender, expresar comentarios y propuestas y para generar ambientes de

confianza que permitan potenciar las capacidades individuales y colectivas. Es necesario superar la cultura de la jerarquía y de la verticalidad, su transformación establece estrecha relación con conceptos de colaboración, solidaridad y participación.

Trabajo colegiado y colaborativo.- Gómez, F. (1981). “Una actitud de motivación y apertura que integra el potencial del equipo en el trabajo colectivo, a través de la cual, los supervisores y asesores realizan análisis, evaluaciones, acuerdos, debates, negociaciones, discusiones intelectuales o académicas entre pares; así mismo, lo promueven en el interior de las escuelas como un recurso para establecer acuerdos y tomar decisiones con los directores y maestros” (p.81).

El trabajo colegiado implica un alto nivel de compromiso y responsabilidad de cada uno de los integrantes del equipo de supervisión y de los integrantes de la comunidad escolar en los diferentes momentos de participación.

Para lograrlo, es sustancial reconocer el potencial intelectual y práctico de cada integrante del equipo de trabajo, de la importancia de valorar sus aportaciones como relevantes en la toma de decisiones y para conducir la organización, al partir de principios y valores que destaquen la horizontalidad y corresponsabilidad en las relaciones que caracterizan a la nueva gestión institucional.

Fomentar 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 construcción de las Asociaciones de padres de familia, con las autoridades locales y con las organizaciones de la sociedad civil, entre otros grupos. La supervisión orienta al colectivo escolar acerca de la integración formal, la organización de su estructura y su funcionamiento, de tal manera que acompañe a las escuelas en el diseño de estrategias para el logro de sus objetivos y de sus metas planificadas, así como, para generar redes de colaboración que apoyan y contribuyan a mejorar el servicio educativo. Amar, J. (2000).

Las características de la gestión educativa es que debe ser incluyente y participativa, es decir que tiene que incluir a toda persona sin tener en cuenta el género, edad, inclinación religiosa; porque de todas estas personas se debe de aprovechar al máximo de sus

cualidades y habilidades; otra de las características es de control, que tiene que ver con la medición y corrección sobre estándares educativos; también debe ser reflexiva, que vaya a la reflexión de lo que se va a realizar, determinando recursos y metodologías. La característica sobresaliente de la gestión es la colaborativa, en donde la colaboración de todos los participantes de la comunidad educativa es el éxito de la gestión. La participación social en la gestión es muy importante, porque una gestión sea educativa, o de otro índole necesitará siempre de la sociedad, porque es donde se aplicará la gestión que deseamos realizar.

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.

P. Rosas (2006) dice “La gestión de ambientes virtuales de aprendizaje con lleva cinco dimensiones: la social, la político-institucional, la administrativa y la técnico-pedagógica” (p.34).

Dimensión social

Nohora Oscar (como se citó en Gil et al 2009). “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. Por ejemplo el e-learning 2.0 lleva a que ahora se aprenda de manera inter, multi y transdisciplinaria, y los objetos de aprendizaje son un medio apropiado para ello”.

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 e-learning. Nohora Oscar (como se citó en Gil et al 2009).

Dimensión administrativa

Para Nohora, O. (2010). “Es aquí donde los gestores sortean todos los escollos propios de la gestión de los diversos programas y de la institución educativa” (p.110).

Dimensión técnico-pedagógica

Es el expertise que cada organización que gestiona e-learning aporta al cambio. Este expertise 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.

Una gestión es factible de su realización, cuando se tiene bien fundamentadas las dimensiones, desde la social, que involucra la manera de educar a todos los niveles, la político-institucional que son directrices que nos llevan a la consecución de los objetivos, con la dimensión administrativa que son ellos que se son quienes realizan la gestión, aplicando de una forma correcta todas estas dimensiones, se podrá lograr la gestión educativa.

2.4 Ámbitos de la gestión docente

Los estándares para la evaluación del desempeño docente son referentes del quehacer del maestro a nivel del aula. Explicitan lo que el docente hace en el salón de clases y las maneras como lo hace durante el proceso de construcción del conocimiento con sus alumnos, por lo que a su vez se erigen en referentes para la reflexión y la mejora continua de los alumnos.

Son unidades de información que aluden a una serie de acciones recurrentes, críticas observables que los docentes realizan en el aula, su finalidad es contribuir, mediante un proceso de evaluación reflexiva y colaborativa entre colectivos docentes, a desarrollar juicios evaluativos que promuevan la mejora continua de la práctica pedagógica en el aula. Hunt, B. (2009).

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Simultáneamente, permitirán a los que toman la decisión, para revisar las políticas públicas dirigidas a mejorar la calidad del sistema educativo.

Según Coll, C. (1996). Se pueden señalar algunos usos más específicos de los estándares.

- ✓ Proveer información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que estos puedan exigir una educación de calidad.
- ✓ Proveer información a los actores del sistema educativo, para que estos puedan.
- ✓ Determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente y un buen directivo, cómo debe ser una buena institución educativa.
- ✓ Realizar procesos de autoevaluación.
- ✓ Diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento con base en los resultados de la evaluación y la autoevaluación.
- ✓ Proveer información a las autoridades educativas, para que estas puedan:
- ✓ Diseñar e implementar sistemas de evaluación de los diversos actores e instituciones del sistema educativo, e implementarlos.
- ✓ Ofrecer apoyo y asesoría a los actores e instituciones del sistema educativo con base en los resultados de la evaluación;
- ✓ Crear sistemas de certificación educativa para profesionales e instituciones; realizar ajustes periódicos a libros de texto, guías pedagógicas y materiales didácticos;
- ✓ Mejorar las políticas y procesos relacionados a los profesionales de la educación, tales como el concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, la formación inicial de docentes y otros actores del sistema educativo, la formación continua y el desarrollo profesional educativo, y el apoyo en el aula a través de mentorías.
- ✓ Compartir información precisa sobre el desempeño de actores y la calidad de procesos del sistema educativo a la sociedad.

2.4.1 Ámbito en la gestión Legal

La constitución política del Ecuador del año 2010, establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado” y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

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

a) La nueva Constitución de la República del Ecuador año 2008

En el artículo No. 343 de la sección primera de educación, se expresa: “El sistema nacional de Educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, la generación y la utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y culturas. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente.

“En el artículo No. 347, numeral 1, de la misma sección, se establece lo siguiente: “Será responsabilidad del Estado fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas”.(p.34). Estos principios constituyen mandatos orientados a la calidad de la educación nacional, para convertirla en el eje central del desarrollo de la sociedad ecuatoriana.

b) El Plan Decenal del Ministerio de Educación

En el Plan Decenal de Educación 2006-2015, definiendo, entre una de sus políticas, el mejoramiento de la calidad de la educación. En este plan se precisa, entre otras directrices:
Políticas del Plan Decenal de Educación

Política 1. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años

Brindar educación para niños y niñas menores de 5 años, equitativa y de calidad que respete sus derechos, la diversidad, el ritmo natural de crecimiento y aprendizaje y fomente valores fundamentales, incorporándolos a la familia y a la comunidad, en el marco de una concepción inclusiva.

Política 2. Universalización de la educación general Básica de primero a decimo

Brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad, a todos los niños (as), para que desarrollen sus competencias de manera integral y se conviertan en ciudadanos positivos, activos, capaces de preservar el medio natural y cultural y de sentirse orgullosos de su identidad pluricultural y multiétnica.

Política 3 Incremento de la matrícula en el bachillerato hasta alcanzar al menos 75% de la población en la edad correspondiente

Formar jóvenes en competencias, con enfoque inclusivo, que les permitan continuar con los estudios superiores y/o incorporarse a la vida productiva, conscientes de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, en el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos, la naturaleza y la vida.

Política 4 Erradicación del analfabetismo y el fortalecimiento de la educación continua para adultos.

Garantizar a través del sistema Nacional de Educación Básica para Jóvenes y Adultos (EBJA) el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo, a través de los programas nacionales de educación básica para adultos, considerando a la alfabetización como su punto de partida, en el marco de una educación inclusiva.

Política 5 Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas

Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos; complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura educativa para cumplir con las condiciones mínimas de confort; dotar de mobiliario y apoyos tecnológicos; establecer un sistema de acreditación del recurso físico.

Política 6 Mejoramiento de calidad y equidad de la educación e implementación del sistema Nacional de evaluación (SER).

Ofrecer a los ciudadanos igualdad efectiva de oportunidades, para compensar las desigualdades sociales, culturales, lingüísticas y educativas, a través de educación de calidad y calidez. Implementar un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas.

Política 7. Revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.

Estimular el ingreso a la carrera formación docente, mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente su rol.

Política 8. Aumento del 0,5 % anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%.

Garantizar los recursos financieros necesarios para que el sistema educativo promueva el desarrollo sostenido y sustentable del país.

Este plan hará que la educación en nuestro país se fortalezca y tenga una mejora, tanto en calidad como en cantidad.

En el ámbito legal se debe de concientizar sobre que toda actividad se lo debe hacer bajo el aspecto del derecho, ya que toda organización se fundamenta en las leyes, sean internas o externas; por tal razón se debe cumplir y hacer cumplir el marco legal institucional. En el sistema educativo este marco legal va desde la Constitución de la República, la ley orgánica intercultural, el código de convivencia, y reglamentos internos de cada institución.

2.4.2 Ámbito de la gestión del aprendizaje

Son descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde el primer grado de la Educación General Básica hasta el tercer curso de Bachillerato.

Los estándares de aprendizaje describen los logros que deben alcanzar los estudiantes al final de cada uno de los cinco niveles establecidos. Por su parte, el currículo nacional contiene las herramientas necesarias para que el estudiante, en cada año lectivo pueda ir aproximándose a estos estándares. En consecuencia, si se aplica el currículo nacional de manera adecuada, los estudiantes alcanzaran los estándares de aprendizaje.

Los estándares de aprendizaje corresponden a cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemáticas, Estudios Sociales y Ciencias Naturales. Se establecen en cinco niveles que permiten visualizar la progresión del aprendizaje que se espera del estudiantado en los dominios centrales de cada área curricular, los niveles de progresión están organizados de la siguiente manera:

Primer nivel.- Al término de primer año de educación General Básica.

Segundo nivel.- Al término de cuarto año de educación General Básica.

Tercer nivel.- Al término de séptimo año de educación General Básica.

Cuarto nivel.- Al término de décimo año de educación General Básica.

Quinto nivel.- Al término de tercer año de bachillerato.

Dentro de los estándares de aprendizaje de cada área, se propone dominios de conocimiento, los cuales expresan los núcleos de aprendizaje y destrezas centradas del área curricular que desarrollan procesos de pensamiento, a partir de la comprensión y aplicación de los conocimientos esenciales.

Dominios de conocimiento.- Son núcleos de aprendizaje esenciales de la ciencia que conforma cada área curricular; tiene un sentido abarcador e intentan dar cuenta de todos los aspectos principales del área.

Niveles de progresión.- Son intervalos que representan momentos característicos en el desarrollo del aprendizaje, que van de lo más complejo, están asociados a lo que se espera que la mayoría de los estudiantes aprendan en determinados años escolares. Cada nivel comprende tres años escolares, a excepción del primer nivel. Los niveles de aprendizaje son: Inclusivos, coherentes, y relativamente homogéneos en complejidad en virtud de las áreas curriculares.

Estándar de aprendizaje.- Son descripciones de los logros que deberían alcanzar los estudiantes en determinada área, grado o nivel. Comprende el proceso de desarrollo de capacidades, entendimientos y habilidades que se van profundizando y ampliando desde niveles más simples a más complejos, los componentes deben ser enseñados y aprehendidos en cada dominio de conocimiento.

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

- ✓ Desarrollo del proceso del pensamiento.
- ✓ Comprensión de conceptos.
- ✓ Actitudes y prácticas.

Ejemplos de desempeño.- Son muestras de todo aquello que los estudiantes hacen cuando se encuentran en un determinado nivel.

(MINEDUC, 2012).

Los logros que los estudiantes alcancen, son referentes sobre el nivel de aprendizaje que se ha logrado, esto está determinado por determinados estándares de aprendizaje; en los que se mide el desarrollo de capacidades, entendimientos y habilidades, desde el nivel más bajo hasta el nivel más alto. Los logros de aprendizaje están también determinados por el desempeño del docente, haciendo que el alumno sea más apto, para la realización de la actividad académica.

2.4.3 Ámbito de la gestión de planificación

Covey, S. (1993). Dice “Planear programas de estudios y proyectos en diferentes contextos y ambientes con fundamentos teórico-metodológicos y con base en diagnósticos grupales e individuales, a fin de atender las diversas características de los estudiantes, en forma creativa y con responsabilidad profesional”. (p.34).

Gestionar procedimientos derivados de la planeación que promuevan procesos educativos, con fundamento en teorías psicopedagógicas, sociológicas y tecnológicas de la educación, con solidaridad, compromiso y respeto para promover aprendizajes significativos que propicien la formación integral de estudiantes socialmente responsables. Blanchard, K. (1989).

Comprende cómo el establecimiento decide y organiza las acciones y recursos de gestión, para asegurar la adecuación, implementación y mejoramiento constante de la oferta curricular.

La gestión pedagógica contempla la implementación de sistemas y mecanismos que posibiliten la programación, control y evaluación de la aplicación del currículo, asegurando la apropiación y mejoramiento constante de seguimiento y evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Según Covey, S. (1993). “En dicho contexto, incluye específicamente:

- 1.- El diseño de la oferta curricular.
- 2.- La implementación de la oferta curricular y pedagógica, congruente con el proyecto educativo institucional.
- 3.- El apoyo a la gestión de los procesos de enseñanza.
- 4.- El apoyo a la gestión de los procesos de aprendizaje de los alumnos”.

Según Lawrence, M. (1984). Incluye:

- ✓ “Considera cómo el establecimiento organiza y dirige los procesos regulares y periódicos del mismo, implementando las decisiones, acciones y recursos orientados al desarrollo de la acción educativa diaria”(p.123). Se refiere a la utilización funcional de diversos tipos de recursos y apoyos disponibles para desarrollar los procesos pedagógicos–curriculares; asimismo, aborda el ámbito de la gestión de los recursos, administrativos, materiales y el uso del tiempo, incluyendo también aquellos

relacionados con las personas y que influyen en la eficiencia y eficacia de los procesos pedagógico curriculares .Incluye específicamente:

- ✓ Soporte administrativos a los procesos regulares del establecimiento.
- ✓ Gestión de los recursos materiales y de infraestructura.
- ✓ Gestión de los recursos didácticos en función de los procesos pedagógicos.
- ✓ Gestión de recursos humanos. Sistemas normativos y reglamentarios.

Incluye los sistemas mediante los que el establecimiento define los mecanismos institucionales de elaboración y manejo presupuestario, procedimientos para gestionar nuevas formas de financiamiento de proyectos que mejoren la calidad de los aprendizajes. Incluye también, los procedimientos de formulación, ejecución y evaluación de proyectos de innovación y de mejoramiento, y la búsqueda sistemática de fuentes de financiamiento alternativo para los mismos.

Para que la planificación sea realizable debe tener un equilibrio entre los aspectos, didácticos, psico- cognitivos, metodológicos, para que las actividades a realizarse, se las haga de una forma más eficiencia y eficacia, con una mayor rapidez y precisión, para poder obtener los mejores productos de la educación, esto es en el cambio del estudiante, tanto en su aspecto cognitivo, como en el comportamental.

La planificación se la debe de realizar a los recursos materiales y humano, designando cada recurso a una actividad determinada, teniendo en cuenta la planificación curricular, en donde se acople los recursos cognitivos con los recursos materiales y humanos; con ello tener una planificación completa en todos los aspectos. Los resultados obtenidos se verificarán mediante la evaluación a todo el proceso educativo, que también tendrá que ser planificada. El factor tiempo es muy importante para la planeación de las actividades educativas, ya que para la realización de cada actividad educativa, algunas se tardarán más que las otras, entonces para la planificación es necesario la realización de cronogramas, en el que este de acorde la actividad en función del tiempo.

2.4.4 Ámbitos del liderazgo y la comunicación

Como liderazgo se puede entender la capacidad para influir, conducir y estimular a individuos y equipos a dar lo mejor de ellos mismos para alcanzar un objetivo marcado.

El liderazgo no es solo un rol reservado a la cúpula directiva de una Organización si no que es un papel que puede desempeñar cualquier persona independientemente del puesto que ocupe.

El concepto de liderazgo a nivel organizacional como todo en administración, se encuentra en permanente desarrollo.

Podemos iniciar que las diferencias entre Directores de Grupos y Líderes de Equipos son amplias, es de mencionar: en los directores de grupo el interés primordial en cumplir con los objetivos en curso le impide pensar en lo que podría obtenerse, mediante una reorganización, para fomentar la colaboración de sus miembros; está dispuesto a involucrar a la gente en la planificación y la solución de los problemas hasta cierto punto, pero cierto de ciertos límites, Considera la solución de problemas como una pérdida de tiempo o como una abdicación de la responsabilidad de la gerencia. Controla la información y comunica solamente lo que los miembros del grupo necesitan o deben saber .Ignora los conflictos entre los miembros del personal o con otros grupos. En ocasiones modifica los acuerdos del grupo por conveniente personal.

En cambio los líderes en equipo; las metas actuales se toman sin problema puede ser un visionario acerca de lo que la gente podría lograr como equipo; comparte sus visiones y actúa de acuerdo con ellas. Es proactivo en la mayoría de sus relaciones, muestra un estilo personal, inspira al trabajo en equipo y al respaldo mutuo, puede ser que la gente se involucre y comprometa. Facilita el que los demás vean las oportunidades para trabajar en equipo y permite que la gente actúe; busca a quienes quieren sobresalir y trabajar en forma constructiva, considera que la solución de problemas es responsabilidad de los miembros del equipo. Intervienen en los conflictos antes de que sean destructivos, se esfuerza por ver que los logros individuales y los del equipo se reconozcan en el momento y forma oportuna, mantiene los compromisos y espera que los demás hagan lo mismo. Hallinger, P. (2003).

Warren, J. (1993) toma en cuenta diferentes aspectos en la comunidad:

- ✓ El liderazgo de las personas no tiene que ver con la posición jerárquica que se ocupa, podemos ser el jefe de un grupo pero no ser su líder.
- ✓ El líder, sin disponer necesariamente de esa autoridad jerárquica, tiene capacidad para influir sobre el grupo en base a la influencia que ejerce, que viene determinada por una “autoridad moral” sobre el resto del grupo.
- ✓ La comunicación en la organización constituye un aspecto fundamental y necesario para el buen funcionamiento de la misma, puesto que permite la coordinación de actividades entre distintos departamentos/unidades /servicios, difundir información, apoyo en la toma de decisiones, dar respuesta a problemas, dudas, etc. Por todo ello se deduce que sin comunicación una organización no funcionaría.

- ✓ Los problemas que pueden derivar de los flujos de comunión erróneos y/o inexistentes pueden generar errores en el conocimiento de las actividades a desarrollar, malentendidos e interpretaciones equivocadas, suposiciones del personal para comprender situaciones de las que carecen de información, etc. Las consecuencias de una mala comunicación pueden traducirse en una insuficiente implicación de los profesionales, escasa definición y estructuración de las actividades, desinterés por la carrera profesional, trato a las personas distante y formal.
- ✓ Por ello únicamente una información clara, satisfactoria y transmitida a tiempo puede hacer disminuir estos fenómenos y la comunicación interna es una herramienta para mejorar el grado de comprensión y de compromiso de los empleados con las estrategias y actuaciones organizacionales y/o grupales.
- ✓ Una organización con buena comunicación tiende a generar una mayor satisfacción laboral e incluso un mejor desempeño en sus empleados. Haciendo uso de ella las personas comprenderán mejor su trabajo, se sentirán más identificados y participarán más en la organización.

Gunter, H. (2003). "El campo del liderazgo educativo es plural, dinámico, en constante emergencia y desarrollo" (p.303). No es de extrañar que el discurso sobre este tema, en los tiempos actuales, deba de soportar la tensión entre las políticas de mercado educativo y rendimiento de cuentas y una educación democrática y para la ciudadanía, o la tensión entre la racionalidad instrumental y las capacidades afectivas para dar sentido al funcionamiento organizativo.

Por todo ello, el liderazgo educativo debe ser objeto de estudio cultural, sociológico e histórico, no simplemente un asunto técnico. A partir de aquí podremos estar en condiciones de acercar este concepto a un marco de estudio más global, complejo y multidimensional propicio para cuestionar la situación por la que transitan asuntos importantes como son la política escolar y la democracia social, una comprensión del liderazgo educativo localizado dentro de particulares discursos sobre la cultura y la ética, el poder y la organización.

Este discurso, trasladado al contexto de las organizaciones educativas permite el establecimiento de conexiones con la idea del liderazgo del profesorado. El trabajo de este colectivo en los centros, su relevancia para el desarrollo del liderazgo educativo y la propia mejora escolar, se convierten en elemento de reflexión. Stoll, L. (2004). dice "La importancia pues, del profesorado, en el desarrollo del liderazgo educativo, en mi opinión, es absolutamente imprescindible, exigible y necesaria". (p.94).

Un liderazgo democrático y orientado al cambio y a la mejora de la organización no tiene sentido si la implicación del profesorado.

El liderazgo del profesorado: apuntes para su demarcación

Estas consideraciones sobre el liderazgo educativo facilitan el acercamiento progresivo al colectivo de profesores y profesoras con vistas a situarlo en la escuela y alejarlo definitivamente, de las posiciones formales de autoridad como condición inexcusable en su desarrollo y puesta en práctica. Y al igual que lo hacíamos anteriormente, es necesario subrayar que el discurso sobre el liderazgo del profesorado no puede quedar al margen de los asuntos políticos, históricos, económicos, sociales y culturales de las sociedades postmodernas.

Se vienen produciendo cambios en las formas de control (mayor autonomía y responsabilidad en las instituciones); cambios en las formas de organización (productividad, flexibilidad y elección) que, en definitiva ofrecen, al menos en teoría, un espacio cualitativamente distinto para la acción e implicación del profesorado en el desarrollo de instituciones educativas responsables desde un punto de vista social, cultural y del aprendizaje. Woods, P. (2004).

El liderazgo de las personas no tiene que ver con la posición jerárquica que ocupa, sino en la manera de como administra los recursos materiales y humanos y la influencia que ejerce sobre ellos, por tal razón el liderazgo educativo se puede observar cuando un líder sabe organizar todos los recursos, metodologías, reglamentaciones, contenidos y sabe comunicar bien la información, para poder transformar a los estudiantes en personas críticas y que estén dispuestas a afrontar el reto que le impondrá los cambios sociales actuales. La comunicación es la base para que este liderazgo sea eficiente, ya que debe de haber una interrelación entre el líder y sus seguidores, por tal razón un buen líder debe de saber comunicar bien una información, para que esta no sea distorsionada y pueda ser bien tratada, para obtener los resultados esperados.

3 Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente

3.1 Concepto de estrategias

Según Diccionario de la lengua española, (2001). “La palabra estrategia deriva del latín *strategia*, que a su vez procede de dos términos griegos: *stratos* (“ejército”) y *agein* (“conductor”, “guía”). Por lo tanto, el significado primario de estrategia es el arte de dirigir las operaciones militares”. (p.145).

Hill, L. (2005). “El concepto también se utiliza para referirse al plan ideado para dirigir un asunto y para designar al conjunto de reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. En otras palabras, una estrategia es el proceso seleccionado a través del cual se alcanzara un cierto estado futuro”.(p,67).

Flores, M. (2009). Dice “En el campo de la educación, y con el desarrollo del paradigma cognitivo, así como del constructivismo, el concepto de estrategia ha sido transferido, por supuesto creativamente al ámbito de la educación en el marco de las propuestas de enseñar a pensar y de aprender a aprender. Una estrategia diseñada por un docente para que el alumno aprenda a aprender y a desempeñarse integralmente como persona, no puede ser una técnica ni una actividad, ni un método, ni un ejercicio, es algo más complejo, más organizado y bien apoyado en la teoría, pero que debe ser operativo y congruente con los nuevos paradigmas de este siglo”. (p.198)

Para García, C. (1995).La “estrategias de enseñanza” también conocidas como “didácticas de instrucción”, son los procedimientos empleados por el maestro principalmente para planear sus sesiones de clase, esperando que los alumnos aprendan, “lo cual realmente y de manera inconsciente pasa a segundo término en virtud de que, por las presiones de tiempo, contenidos excesivos del programa de estudios y cuestiones escolares de tipo administrativas, no se puede avanzar más en la parte fundamental que debería ser el aprendizaje de los alumnos, pero además, porque tradicionalmente la figura más importante del proceso enseñanza-aprendizaje aún sigue siendo el profesor”. (p.247).

Monereo, F. (2003). Por su parte dice “que son procesos de toma de decisiones (conscientes e intencionales) en los cuales el alumno elige y recupera, de manera coordinada, los conocimientos que necesita para complementar una determinada demanda u objetivo, dependiendo de las características de la situación educativa en que se produce la acción.” (p.213)

Genovard, C; y Gotzens, C. (1990). Sostienen “que las estrategias de aprendizaje pueden definirse como aquellos comportamientos que el estudiante despliega durante su proceso de

aprendizaje y que, supuestamente, influyen en su proceso de codificación de la información que debe aprender”. (p.79)

Las estrategias son los planes que el docente aplica en la ejecución del proceso educativo, por eso una buena estrategia educativa permitirá la transmisión del conocimiento. De una forma efectiva y eficaz, para que el alumno lo aproveche de una manera óptima. Pero una estrategia no solo es realizar un plan para transmitir un conocimiento, sino que a veces es innato del docente, para que el alumno a más de adquirir los fundamentos teóricos, tenga criticidad, y con ello pueda resolver problemas o situaciones reales del medio donde se desenvuelve, y sea un ente provechoso para la sociedad.

3.2 Tipos de estrategia

3.2.1 En la gestión legal

Ley Orgánica de educación intercultural (2011)

Que, el Art. 1 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores. Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación.

Que, el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos Ministerio de Educación señala como misión de la Dirección Nacional de Administración de Procesos el: Garantizar la implementación del modelo de gestión de procesos en la institución, de manera que los productos y servicios públicos respondan a las necesidades de los ciudadanos/as a través de una gestión pública de calidad. (MINEDUC, 2012.)

Para Blanco, A. (2001) la ley que establece la relación interna entre los componentes del proceso docente-educativo, esta organiza el proceso que ocurre en la escuela, pero no por ello deja de tener valor para la educación. El primer componente es el problema, el cual nos indica la dirección que debe tener el proceso formativo del hombre, que necesidades debe satisfacer, qué soluciones debe buscar para responder a las demandas de la sociedad. Del problema se orientan los objetivos, que nos indica el para qué estemos preparando a los

seres humanos, también tiene un carácter director, orientador del proceso, nos ofrece una imagen anticipada de los resultados que esperamos, el objetivo determina entonces el contenido, es decir, qué elementos de la cultura necesita ese ser humano adquirir para resolver los problemas que la sociedad pone ante él y lograr los objetivos trazados, de ellos se desprenden los métodos, medios, la forma en que se van trabajar y cómo se va a evaluar. Las leyes constituyen elementos orientadores para la labor de intervención de los profesionales que tienen la responsabilidad de contribuir al desarrollo y formación de las personas a fin de potenciar su crecimiento hacia una dignidad cada vez más plena y justa.

Las estrategias legales, está todo lo relacionado con la dirección que se debe tomar en todas las actividades que se realizan con las estrategias de gestión de la planificación institucional y curricular, siendo esto un sistema de control de seguimiento de todos los procesos educativos, y los respectivos resultados, para con ello hacer correctivos necesarios, para que el proceso educativo se la realice de una forma normal y óptima; este seguimiento se lo debe realizar a toda la comunidad educativa, con las orientaciones necesarias, para que interioricen el sentido legal de la educación

3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular

Para Bauman, Z. (2008). “En las instituciones educativas, la gestión ha sido concebida como la aplicación de normas establecidas para el ámbito educativo. En el con texto del modelo educativo, la Gestión Educativa es la capacidad y el proceso de dirección para la construcción, afirmación o desarrollo de la nueva institución educativa caracterizada por la innovación permanente”. (p.254).

El modelo educativo se sustenta en:

- ✓ La investigación de la situación educativa en un determinado momento histórico geográfico.
- ✓ La experiencia de los actores del proceso.
- ✓ Los fundamentos teóricos de la educación y la cultura.

Para ello, es necesario utilizar una metodología operativa que posibilite el manejo de nuevas modalidades de intervención.

En Puente, J. (2006). “El modelo de gestión se constituye en un sistema de seguimiento y control de procesos y resultados que se desarrolla con la participación consciente y activa

de todos los actores de la institución. Tiene como propósito fortalecer esta nueva estructura educativa y elevar la calidad de la educación”.(p.66).

Por estas consideraciones la aspiración es lograr cambios cualitativos sin que la normatividad vigente constituya un obstáculo para ello; a futuro se harán los ajustes legales en concordancia con las nuevas exigencias de la organización.

Estructura del modelo. Las características planteadas sustentan la parte teórica y práctica del modelo; es necesario superar los problemas y definiciones actuales, introduciendo cambios en la concepción, enfoque y desarrollo de la gestión educativa, desarrollar procesos de previsión, ejecución, verificación y capacitación; en este contexto, el modelo de gestión incluye los siguientes sistemas:

- ✓ Dirección estratégica.
- ✓ Evaluación del Desempeño; y,
- ✓ Mejoramiento Continuo.

Para Glagovsky ,E. (2010). “La Planificación estratégica, es un proceso que obtiene y analiza la información interna y externa de una Institución Educativa, con la finalidad de evaluar la situación actual de la misma y buscar su proyección hacia el futuro, mediante la toma de decisiones, a través de la técnica del FODA”. (Fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas). (p.32)

En Aranda, A. (2008).se da una idea del esquema del FODA
ESQUEMA PARA ELABORAR EL PLAN ESTRATÉGICO.

1. Datos Informativos
2. Diagnóstico situacional. (Técnica FODA).

Matrices:

Matriz FODA (Fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas)

Matriz de Análisis Situacional y nivel de impacto

Matriz de priorización de problemas

Matriz de propuesta estratégica

3. Presentación
 - 3.1. Antecedentes
 - 3.2. Justificación
4. Misión Institucional
5. Visión Institucional

6. Objetivos:
 - 6.1. Objetivo Global
 - 6.2. Objetivos Específicos
7. Metas
8. Políticas
9. Estrategia
10. Recursos:
 - ✓ Humanos.
 - ✓ Materiales.
 - ✓ Técnicos.
 - ✓ Económicos.
11. Criterios de Evaluación de la Planificación Estratégica.
12. Diseño de Proyectos y Micro proyectos.
13. Anexos.

Las estrategias de la gestión de la planificación educativa, está determinada en la construcción y desarrollo de la planificación micro y macro institucional, para conseguir la estructuración de la nueva educación, con los cambios necesarios, que servirán para afrontar los nuevos retos educativos. Esta estrategia, se la debe de plantear desde las esferas más altas hasta las bajas, con el objetivo, de que este de acorde con las necesidades del entorno en que se va a realizar el proceso educativo.

Teniendo la información interna y externa de una institución educativa, se realiza la planificación institucional y curricular; conociendo todos sus atributos y sus limitaciones; para con ello poder hacer un plan que nos de la dirección y el desarrollo para las soluciones de la gestión curricular e institucional.

3.2.3. En la gestión del aprendizaje

En la actualidad resulta insuficiente profesionalizar docentes que conciban la educación como una práctica homogénea, estática y centrada en la enseñanza. Atendiendo a esto, la MGA (Metodología General Ajustada) se ha diseñado curricularmente bajo el enfoque de formación basada en competencias y centrada en el aprendizaje, ya que plantea el desafío de formar docentes capaces de facilitar en los estudiantes aprendizajes en la vida y para la vida, para ser personas autónomas, capaces de aprender por sí mismas. Facilitar estas competencias requiere que los gestores las desarrollen en su propio proceso de formación y en constante ejercicio de la docencia.

El proceso de operación de la MGA está basado en una propuesta multimodal (presencial, distribuida y virtual) que responde a una concepción de educación como proceso de construcción, gestión, contraste y diálogo de saberes, para favorecer el desarrollo de aprendizajes y la calidad de los mismos, lo que se traduce en un perfil de egreso eficaz y una calidad de vida mejor para la comunidad; se habla aquí de saberes comunitarios, regionales, indígenas, urbanos, académicos, disciplinarios, ecológicos ,etc., con la finalidad de enriquecer la formación de los docentes y, en consecuencia, de los estudiantes.

Escontrela, R. (1992).dice “Al operar con un modelo multimodal, la MGA es congruente con la búsqueda de la autonomía y el trabajo colaborativo; del mismo modo, hay una apertura para concebir al aprendizaje ya que éste se gestiona desde distintos espacios y con diversas condiciones”. (p.45).

“Respecto del diseño de la MGA el referente directo para su construcción, es la metodología presentada en la Guía para el diseño de proyectos curriculares con el enfoque de competencias”, Medina, A. (2008).(p.61) Con las necesarias adaptaciones, dado que se trata aquí de un programa orientado a la profesionalización de la docencia, por lo que el primer paso consistió en identificar las necesidades de formación docente, es decir, las áreas deficitarias cuya falta de resolución está propiciando problemas en el funcionamiento y resultados de la función docente, la tarea siguiente fue analizar los problemas emanados para agruparlos, en función de su pertenencia, a una problemática específica, lo que permitió a su vez identificar las competencias que el docente debe poseer para enfrentar exitosamente esas problemáticas.

La estrategia es superior a la técnica y a la táctica, ya que prevé el tiempo y el espacio futuros para la acción. La inteligencia positiva se caracteriza por el sentido positivo y por la proyección en el futuro de planes y proyectos de interés. La estrategia elige el tiempo y el espacio, además de las herramientas para enfrentar la “batalla” futura. Lucha que ha de ser pacífica y solidaria.

Barajas, E. (2007). La estrategia de gestión del conocimiento, en una fase primaria (inicial) ha de documentar el conocimiento tácito o implícito en la empresa o la organización. Esto exige diferenciar hechos e interpretaciones. Además ha de establecer un vocabulario común, un lenguaje natural propio; y los procedimientos han de estar normalizados (escritos), ha de definirse un sistema de información propio (intranet) y marcar una estrategia hacia una cultura corporativa.

Abadal, E. (2001). Dice “La política de la organización ha de estimular los planes de educación permanente dotándolos de la infraestructura necesaria para desarrollar sus proyectos y programas. La formación debe dotar a los miembros de la organización de metodologías cognitivas suficientes como para poder proyectar un futuro a más largo plazo”.(p.84).

La filosofía de la gestión del conocimiento manifiesta en sus principios metodológicos que el contenido del conocimiento que anida en las personas y la organización empresarial es fuente de ventaja competitiva. Los formadores han de establecer las estrategias necesarias para la identificación, captura, recuperación, compartimento y evaluación del conocimiento empresarial.

La distinción entre tácito (implícito) y explícito se debe a Polanyi, M (1975) dice “El correlato pedagógico es entre currículo oculto o explícito. El texto o documento tácito es aquel que no está expresado”. (p. 254). Sabemos cómo se hace una cosa pero no lo sabemos expresar por escrito. Un caso particular puede ser el desarrollo de bases de datos de expertos de la propia organización.

El conocimiento es explícito cuando está expresado en algún medio, escrito u oral. Los documentos como tal ya elaborados son conocimientos explícitos. Los manuales de instrucciones o las páginas web son ejemplos.

El proceso por el cual se hace efectiva la documentación se llama exteriorización. No es un procedimiento sencillo, si tenemos en cuenta que la interiorización es una actividad subjetiva. Por esto los modos de construcción de los documentos es tarea relevante. El documento ha de ser validado por los directores antes de ser colgado o anexo. Los procedimientos de generación para la exteriorización del conocimiento pueden ser los siguientes: I. Medrano y L. Suárez. (2001).

- ✓ Manual: narración de un acceso sencillo a la herramienta.
- ✓ Automática: tipo grabadora, que recoge de forma simultánea un modo de “copia”.
- ✓ Circuito de workflow: un caso particular donde se especifican, en relación con un problema, las causas y las soluciones.

Los procedimientos de búsqueda para la interiorización del conocimiento son los siguientes:

- ✓ Contextual: aparecen ayudas contextuales en cada circunstancia.
- ✓ Búsqueda guiada: orientaciones hacia el objetivo.
- ✓ Mediante tecnología de internet: indexado general (indexador web).
- ✓ Acceso por navegación en estructuras fijas: establecidas en intranet.
- ✓ Mapa de relaciones: relaciones de interés.

Metodología para documentar el conocimiento

La metodología ha de ser general para la organización. Se aconseja seguir un proceso suave de implementación. Ha de existir un responsable o director del Servicio Informático o si se prefiere, de División digital o Acciones digitales.

En primer lugar, se deben realizar estudios piloto, con objeto de retro informar el sistema. Todos los departamentos o secciones deben estar representados y tener la dotación del material informático adecuado.

En la planificación estratégica de la formación debe considerarse al menos en su diseño, además de la perspectiva de la división de Recursos Humanos, la propia financiera (consideración del variable valor añadido de formación), los clientes, los procesos, e infraestructura e innovación.

Un modelo modificado es el siguiente: Madrano, I . (2001).

Fase 1º: Identificación de categorías, variables, y factores o valores de los conocimientos que son relevantes a la naturaleza y estructura de la empresa. La especificación taxonómica de las categorías es decisiva. El producto final es el Estatuto de la Gestión del Conocimiento.

Fase 2º: Selección de las fuentes de la información. Deben ser incorporadas fuentes como la pedagógica, psicológica, de la información, etc.

Una clasificación de tipologías generales es la siguiente:

- ✓ Sistemas transaccionales: contabilidad, nóminas, gestión de ventas.
- ✓ Sistemas de información estructurada: registro general de documentos, base de datos especializados
- ✓ Sistema de información no estructurada: enlaces a recursos de internet, comunidades virtuales.
- ✓ Herramientas de generación de informes: inventario, catálogo de archivos.

Fase 3º: Establecer una regla que permita asignar los conocimientos encontrados a las categorías establecidas, anotando cuando sea posible a qué variable o factor corresponden. La regla debe advertir que las diferentes versiones que se refieran a resolución de problemas con clientes deben ser tenidas en cuenta. Las perspectivas de los agentes

también han de ser consideradas y anotadas y se especificarán los roles de quienes emiten los textos.

Fase 4^o: Implantación de la solución tecnológica: distribuir en la plataforma digital las informaciones que han sido relevantes.

La metodología del análisis de la información es muy importante. El análisis de contenido es una metodología sencilla y muy adecuada. Establece tres fases:

- ✓ Unidad de análisis: nota de campo impresa, página web.
- ✓ Categorías que se consideran básicas en el conocimiento: comprensión, análisis
- ✓ Regla para asignar los conocimientos que se identifican en la organización a esas categorías.

Los agentes son las personas que poseen el conocimiento.

Dificultades potenciales previsibles

La innovación cuenta con pocos apoyos. Las dificultades potenciales previsibles ante los programas de formación tienen un origen muy diferente, pero siempre se identifican con las carencias de cultura corporativa ya que la cultura predominante es tecnocrática, de naturaleza operativa, pero no participativa.

La categoría aspecto financiero de la empresa y la organización no es la más importante actualmente en la valoración de una empresa. La categoría más relevante es la habilidad para ejecutar la estrategia establecida. Se prueba que el 70 % de los fallos no proceden de la estrategia diseñada sino del “cómo” ha sido ejecutada.

Son exigencias la alta competitividad del mercado, las agresivas estrategias de los precios, los cambios de gustos de los clientes, etc.

El éxito en la transmisión del conocimiento por parte del docente a los estudiantes, es aplicar una buena estrategia de aprendizaje, desde la motivación, el proceso mismo de la transmisión y la evaluación; en donde el docente pone en práctica su habilidad y destreza en la aplicación de la estrategia. Las estrategias de aprendizaje son diferentes según sea el área del conocimiento, pero todas tienen la misma finalidad, que es la transmisión óptima del conocimiento.

3.2.4. En la gestión del liderazgo y comunicación

Según Bazdresch, P. (1998). "Comunicar ideas, pensamientos e intenciones, a través de canales apropiados en los que se privilegie el diálogo y el trabajo colaborativo, relacionadas con los saberes a desarrollar en ambientes presenciales, virtuales y distribuidos para su construcción dialéctica." (p.13).

Uribe, M. (2006). Considera cómo las autoridades del establecimiento lo conducen y orientan hacia la obtención de resultados, la satisfacción de los beneficiarios y usuarios y la “agregación de valor” en el desempeño organizacional. La Dirección crea y fortalece relaciones armónicas y considera a la comunidad en la misión y metas institucionales. Asimismo, considera la forma en que las autoridades rinden cuentas y asumen la responsabilidad pública por los resultados de establecimiento. Este liderazgo incluye los aspectos organizacionales, educacionales, comunicacionales y de responsabilizarían por los resultados de su gestión.

Para poder contar en la organización con planes de comunicación interna efectivos, es necesaria la elaboración de un plan estratégico de comunicación insertado en la cultura de la organización que permita a través de los medios y canales adecuados cubrir las necesidades de comunicación que presentan los individuos y grupos que componen la organización.

Según Casado, J. (2001). Esta estrategia de comunicación pasa necesariamente por varias etapas:

1. Compromiso de la Alta Dirección. Sin el apoyo, o con un apoyo insuficiente desde la cúpula directiva es imposible la introducción de cualquier tipo de cambio en la organización.
2. Diagnóstico de la Situación de Comunicación en la organización. Los planes de comunicación deben basarse en una auditoría de comunicación y no en la intuición o en los gustos del equipo directivo.

La auditoría deben detectar los flujos de comunicación, cuáles son sus puntos débiles y dónde se producen los problemas, conocer las necesidades y expectativas de las personas implicadas con el nuevo plan de comunicación y proyectar una visión del estado de futuro deseable para la empresa.

3. Diseño del Plan: definición de objetivos, selección de medios, planificación de acciones, temporalización, establecimiento de mecanismos y procedimientos para el seguimiento durante y al final de la implementación.

Para una elección adecuada de los medios, conviene tener en cuenta la finalidad que se trata de conseguir con el mensaje comunicado (motivar o integrar, transmitir cuestiones relativas al trabajo, informar, etc.), y el tipo de información que se desea comunicar (hechos objetivos, sentimientos, temas controvertidos o delicados).

Ahora bien, la puesta en marcha de estos soportes no asegura la eficacia de los flujos comunicativos si no se aporta simultáneamente el cambio de valores y cultura organizativa. Por ello, el siguiente punto es esencial en el plan de comunicación.

4. Estrategia de Comunicación. Sensibilización y Negociación. Es necesario sensibilizar, mentalizar y formar en comunicación a los empleados de todos los niveles para que tomen conciencia de su importancia.

5. Implementación y Seguimiento. La implementación debe ir acompañada de un sistema de seguimiento y retroalimentación constante (mediante cuestionarios de clima laboral y entrevistas con los responsables), para identificar las desviaciones a los objetivos y sus causas y poder diseñar acciones correctoras.

El Comportamiento del líder actual según Vaughan, G. (2010). dice: “El líder, se anticipa a los cambios y acepta de forma positiva cada cambio que se le presenta, visualiza y percibe cada cambio como una oportunidad y un reto”.

Según Roca, E. (2011). Un líder deberá caracterizarse por:

Impulsar el cambio:

El líder trabaja junto con su equipo en proponer iniciativas de cambio con una visión más amplia que la de su propia área y en línea con el proyecto global de la empresa.

Auto exigencia:

El líder genera en los colaboradores el sentido de auto exigencia en su propio desarrollo profesional, ligándolo al éxito del equipo.

Impulsar valores culturales:

El líder evalúa y apoya individualmente a cada colaborador en la práctica de dichos valores.

Alinear al equipo en torno al propósito:

El líder instruye a sus colaboradores en la facultad de captar nuevas oportunidades en su área de gestión.

Establecer objetivos:

El líder establece conjuntamente con sus colaboradores objetivos de forma que todos sus miembros son capaces de valorarlos mediante indicadores.

Desplegar objetivos:

El líder elabora y propone planes de actuación logrando el compromiso de todo el equipo.

Delegar tareas:

El líder delega sin abdicar de sus responsabilidades. Comparte problemas, ofrece sugerencias y alternativas adecuadas para completar el trabajo.

Trabajar en equipo:

El líder integra en compromisos y objetivos la práctica de los conocimientos y habilidades adquiridas y promueve la promoción de los colaboradores más polivalentes.

En el liderazgo educativo, las estrategias que se apliquen al proceso educativo, hacen visualizar el grado de fortalecimiento al que se quiere llegar para la entidad educativa. Estas estrategias bien planificadas, con el trabajo colaborativo y con la comunicación adecuada hacen que el liderazgo educativo sea óptimo y provechoso para la actividad educativa, con la obtención de buenos resultados. La comunicación debe de planificarse para hacer que el mensaje que se quiere comunicar no se distorsione y la información cambie de sentido, con ello dar una información veraz y confiable de la planificación educativa.

CAPÍTULO 2

METODOLOGÍA

2.1 Diseño de investigación.

La investigación que se produce es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilitó 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: Investigaciones que recopila datos en un momento único.
- Exploratorio: Se trata de una exploración inicial en un momento específico.

- Descriptivo: Se podrán indagar los niveles de una o más variables en una población dada.

2.2. Contexto

La unidad educativa “Isaac Acosta Calderón” se encuentra funcionando en las calles Olmedo y Quito, barrio Quito de la ciudad de Tulcán, dicha institución nace a la luz pública un 17 de noviembre de 1929 con el nombre de Venezuela, la misma que funciona en una casa particular ubicada en la calle Bolívar y Quito de la ciudad de Tulcán; años más tarde en Noviembre de 1937 deja de llamarse Escuela Venezuela, para denominarse “Isaac Acosta Calderón”, en honor a un insigne e intelectual carchense Don Isaac Acosta Calderón.

En el año lectivo 1939-1940, la escuela deja de ser pluridocente para convertirse en Escuela completa, la misma que con un grupo de docentes de mucha experiencia y prestigio en el campo educativo.

Desde 1944 se inicia las gestiones para conseguir un lugar propio y solo en el año de 1957 se hace realidad este anhelo, gracias al trabajo conjunto de autoridades, maestros y padres de familia logrando la construcción lo que hoy es la institución educativa ubicada en la calle Olmedo y Quito y se inaugura oficialmente el plantel en el año 1958.

El 9 de diciembre del 2010 mediante resolución N°01-80 emitido por la Dirección de Educación del Carchi como resultado de la fusión de la escuela del mismo nombre con el centro educativo Matriz T1, se convierte en Unidad Educativa.

Isaac Acosta como Unidad Educativa, en el marco del nuevo modelo de gestión educativa cuenta con una visión que es de brindar una educación de calidad y calidez sustentada en la identidad, equidad, respeto, justicia, solidaridad y sentido de pertenencia; con una formación más humana, crítica y reflexiva.

Siendo su visión lograr ser la primera Unidad Educativa Fiscal que brinde una educación integral al ser humano, con estándares de calidad y principios morales, en donde el estudiante valore su identidad socio cultural, garantizada a través de una educación lúdica y personalizada.

Hoy dicha institución dispone de un moderno edificio, con aulas pedagógicas, laboratorios de Ciencias Naturales, Música, sala de audiovisuales y un moderno centro informático.

En la actualidad la Unidad Educativa “Isaac Acosta Calderón” cuenta con 750 estudiantes, distribuidos por 28 aulas de estudio por niveles desde Inicial, Preparatoria, Básica Elemental, Básica Media y Básica Superior y cuenta con 38 docentes de plantas, 2 administrativos y 3 auxiliares de servicio.

2.3. Participantes

Para realizar la investigación de campo, el lugar predestinado fue la provincia del Carchi, en la ciudad de Tulcán, la institución educativa que seleccioné para realizar la investigación fue la Unidad Educativa Isaac Acosta Calderón, la institución es de tipo pública, su jornada de estudio es matutina, se encuentra situada en el sector urbano de la ciudad de Tulcán.

Los docentes investigados fueron cinco, sus edades comprendidas entre 28 y 55 años, los años de experiencia en la docencia es de 5 hasta 32 años de experiencia docente, los 5 docentes poseen título relacionados con la docencia; se determinó que el género de los docentes es de 4 mujeres y 1 hombre, el tipo de relación laboral es de nombramiento de los 5 docentes; su nivel de instrucción es 3 docentes de tercer nivel y 2 docentes de cuarto nivel, la modalidad que desarrollan su trabajo es presencial.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Métodos

En el desarrollo de esta investigación se aplicaron los diferentes métodos, procedimientos y técnicas que ayudaran a la demostración de los objetivos planteados.

Método descriptivo.

Este método implica la recopilación y presentación sistemática de datos para dar una idea clara de una determinada situación en nuestro caso se describe como es el desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje; en el caso de desempeño docente es una situación de análisis y descripción, (Ávila, H. 2006)

De la investigación realizada, los datos obtenidos de las encuestas sobre el desempeño docente se tabularon en tablas en una forma sistemática y clara, para que su análisis

posterior se lo haga de la manera más precisa y real, y con deducir las conclusiones correspondientes.

Método inductivo y deductivo

“Permite configurar el conocimiento y generalizar de forma lógica los datos empíricos a alcanzar en el proceso de investigación; de la investigación realizada a pocos docentes en el desempeño docente en proceso de enseñanza -aprendizaje se puede generalizar lo que pasa en la Unidad Educativa, o en caso contrario de una generalización se puede llegar datos particulares”. (Bernal, C. 2006).p. 23

Aplicando el método deductivo, se observa que con la muestra de docentes es significativa, se puede obtener una idea generalizada del desempeño docente de la unidad educativa, en sus funciones y actividades, dando una concordancia entre los datos obtenidos y el marco conceptual que previamente se elabora; y el método inductivo con la generalización obtenida podemos tener conclusiones de la investigación

Método estadístico.

Los datos estadísticos de las encuestas, a los docentes permitieron dar una visión del desempeño docente y con ellos el análisis de los datos a los resultados de la investigación. (Sote, A. 2005). “Con la toma de datos realizada a los docentes, con la lectura y análisis del marco conceptual, podemos aplicar los instrumentos estadísticos como son la media aritmética, los porcentajes y las gráficas como son los histogramas, barra de frecuencia y diagrama circular o pastel”.p.23

Método Hermenéutico

“El método hermenéutico buscará insertar cada uno de los elementos del texto dentro de un todo redondeado. Donde lo particular se entiende a partir del todo, y el todo a partir de lo particular.” (Montaño, L. 2011).

A partir de la lectura sobre las temáticas del desempeño docente se hizo un análisis crítico de estos temas para con ello estructurar definiciones, principios, y con esto extraer conclusiones.

2.4.2. Técnicas

Técnicas de investigación bibliográficas

Para la recolección de datos y análisis de la información teórica y empírica puede utilizarse las siguientes técnicas.

La Lectura

“La lectura es el proceso de interpretación, comprensión, explicación, comentario o paráfrasis de un sistema de signos lógicos, modelos o símbolos, que llamamos texto si está en un soporte como el papel o hipertexto si está en un soporte de origen informático”. (Carvajal, L. 2013)

En la investigación, la lectura permite interpretar de una manera crítica la temática del desempeño docente, relacionar las diferentes variables que actúan en el desempeño docente y comentar la actividad educativa que se realiza en la institución, para verificar si se cumplen con los objetivos planteados.

El resumen

“Como medio para presentar un texto original de forma abreviada este permite favorecer la comprensión del tema, entender mejor el texto y redactar con exactitud y calidad”. Münch y Ángeles, (2007). Con la investigación bibliografica se obtuvo un resumen de los puntos más importantes que nos sirvan de marco teorico de la investigación y con ellos extraer algunas conclusiones.

Registro de Observación

Arias, F. (2006). “Es una técnica de recolección de información a partir de un formato previamente elaborado, el cual deberá ser respondido en forma escrita, lo conforma una lista de preguntas previamente organizados”

Con el registro de observación establecido por la Universidad Técnica Particular de Loja se recopila datos e información vinculados con el desempeño docente. Se recolecta información cualitativa y cuantitativa, la cual sirve para aplicar técnicas estadísticas, para su análisis, y su posterior conclusión.

Observación

“Es un procedimiento de recolección de datos e información que consiste en utilizar los sentidos para observar hechos y realidades sociales presentes y a la gente donde desarrolla normalmente sus actividades. “La observación de campo es un recurso que se realiza en los lugares donde ocurren los hechos o fenómenos investigados, la investigación social y educativa recurren en gran medida a esta modalidad”. Hernández, Fernández y Baptista (2006). Esta técnica de investigación se la aplica para obtener datos cualitativos del proceso para determinar el desempeño de los docentes en la clase.

Encuesta

“Es una técnica que consiste en obtener información acerca de una parte de la población o muestra, mediante el uso del cuestionario. Del diseño adecuado de los instrumentos de recolección de datos, dependerá la fidedignidad y confiabilidad de la información adquirida, misma que sirve para obtener inferencias acerca de la población” Sampieri, R. (2008).

Se la utilizo para obtener datos, del desempeño del docente en el ámbito legal, planificación institucional y curricular, de aprendizaje y liderazgo y comunicación, efectuados a los docentes de la institución educativa.

2.4.3 Instrumentos

El instrumento que consta en el apartado de anexos, es una encuesta que ayudo en la recopilación de información directa de la fuente que son los docentes. Está diseñada de una forma tal que permitió obtener información real, concreta y argumentativa, es decir con ítems de tipo objetivo con alternativas múltiples y argumentos a las respuestas que proporcionan los informantes.

Cuestionario para autoevaluar el desempeño docente en los ámbitos legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

El cuestionario fue elaborado por el equipo de investigación, tomando como fundamento los criterios de los estándares de desempeño docente propuesto por el ministerio de educación (2011); así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la “Universidad Técnica Particular de Loja” y que se desarrolla a través de los Practicum ofertados en la malla curricular.

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

El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:

La primera relacionada con datos de identificación de los centros educativos (nombre, tipo y ubicación de la institución) y de los docentes (sexo, edad, años de experiencia, nivel de formación, nivel de educación en el que trabaja, modalidad de trabajo y relación laboral del docente).

La segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente y está conformado por cuatro ámbitos, cada uno de los cuales será evaluado tomando en cuenta los siguientes aspectos:

Frecuencia.- el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente.

Importancia.- La prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.

Nivel de conocimiento.- el saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de gestión.

Los ámbitos que se evalúan con el cuestionario son:

La gestión legal: evalúa el nivel de frecuencia, importancia, y conocimiento que tiene el docente en relación a los principios fundamentales contemplados en el marco legal educativo y la aplicación en su práctica profesional.

La gestión de planificación institucional y curricular: evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que tienen los docentes en el diseño y operatividad de la planificación institucional y curricular.

La gestión de aprendizaje: evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento de los docentes en relación a las actividades desarrolladas en el proceso didáctico.

La gestión de liderazgo y comunicación: evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que el docente promueve para la interacción e interrelación en el aula y con el entorno educativo.

Registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula.

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

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

2.5 Recursos

2.5.1 Talento Humano

Se refiere a todas las personas que van a intervenir en el proyecto, esto se lo identifica en el análisis de los actores sociales.

- ✓ Docentes de la Unidad Educativa “Isaac Acosta Calderón”.
- ✓ Rector de la Unidad Educativa “Isaac Acosta Calderón”.
- ✓ Estudiantes de la Unidad Educativa.
- ✓ Estudiante investigadora.
- ✓ Tutor o director de tesis.

2.5.2 Institucionales

- ✓ Unidad Educativa “Isaac Acosta Calderón” de la ciudad de Tulcán.
- ✓ Universidad Técnica Particular de Loja.

2.5.3 Materiales

- ✓ Materiales de escritorio (esfero, lápices, copias).

- ✓ Computadora
- ✓ Guía didáctica
- ✓ Impresora
- ✓ Internet
- ✓ Cuestionarios
- ✓ Cd
- ✓ Hojas de papel bond

2.5.4 Económicos.

Toda la investigación realizada se la efectuó por autofinanciamiento.

| Gastos Realizados | |
|----------------------|---------------|
| Útiles de Escritorio | 75,00 |
| Internet | 30,00 |
| Transporte | 20,00 |
| Total | 125,00 |

Fuente: Elaborado por Nidia Fernanda Ruano (2014).

2.6 Procedimiento

Se seleccionó a la Unidad Educativa Isaac Acosta Calderón de la ciudad de Tulcán porque cuenta, con los tres niveles de Educación.

Se acudió a la cita acordada Con el Sr. Rector de la institución, para determinar la factibilidad de desarrollar la investigación de campo en la institución, dando a conocer el trabajo que se pretendía desarrollar. Se entregó la carta enviada por la UTPPL al director del centro educativo, en ella se indica el objetivo de la visita y el trabajo a realizar. Con el visto bueno del rector de la institución se fijó una fecha para la aplicación de los cuestionarios, situación que fue respaldada por el señor Vicerrector quien superviso el trabajo en las aulas.

Se realizó la socialización con los docentes escogidos al azar por el Señor Rector de la institución y una breve explicación del cuestionario en términos de objetivo e instrucciones.

Para el desarrollo del cuestionario de los docentes se les entregó fotocopias donde se solicitó a los docentes que valoren de 0 a 10 cada uno de los ítems, para cada ámbito de gestión que ellos desarrollan como docentes, tomando en cuenta los aspectos de frecuencia, importancia y nivel de conocimiento. Para realizar el instrumento de observación se dialogó con cada uno de los docentes para que me asignen día y hora en los que pueda realizar la observación de los periodos de clase. El día asignado por el docente se observó: 4 clases de un periodo y en otras 2 clases en 2 periodos.

Se llenó los datos del registro de observación, se identificó las acciones del docente se valoró en el registro con escala de 0 a 10, tomando en cuenta las acciones y los aspectos que considere importante de destacar.

Se realizó la tabulación en las hojas de Excel proporcionadas por la Universidad Técnica Particular de Loja, para tener información referente al desempeño docente de los docentes de la institución, en los diferentes ámbitos que son: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

Se procedió a ejecutar la interpretación de resultados para obtener las tablas y gráficas de los instrumentos de la investigación, por medio de técnicas estadísticas.

Posteriormente se efectuó el análisis y discusión con la elaboración del informe final estableciendo conclusiones y recomendaciones, a continuación presentar una propuesta para mejorar el desempeño docente en el ámbito de la gestión, que fue deducida del punto más crítico de la investigación.

CAPÍTULO 3
RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

Tabla 1: Nivel de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión Legal.

| N° DEL ÍTEM | INDICADORES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|---|--------------|------------|
| 1.1 | Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes | 8,80 | 88% |
| 1.2 | Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano | 8,60 | 86% |
| 1.3 | Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional | 8,80 | 88% |
| 1.4 | Aplica el Código de Convivencia Institucional | 8,80 | 88% |
| 1.5 | Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos | 9,00 | 90% |
| 1.6 | Resuelve conflictos en su aula e institución | 8,60 | 86% |
| 1.7 | Organiza las actividades docentes | 8,20 | 82% |
| 1.8 | Fomenta el cumplimiento del reglamento | 9,00 | 90% |
| TOTAL | | 69,80 | |
| PROMEDIO | | 8,73 | 87% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán.

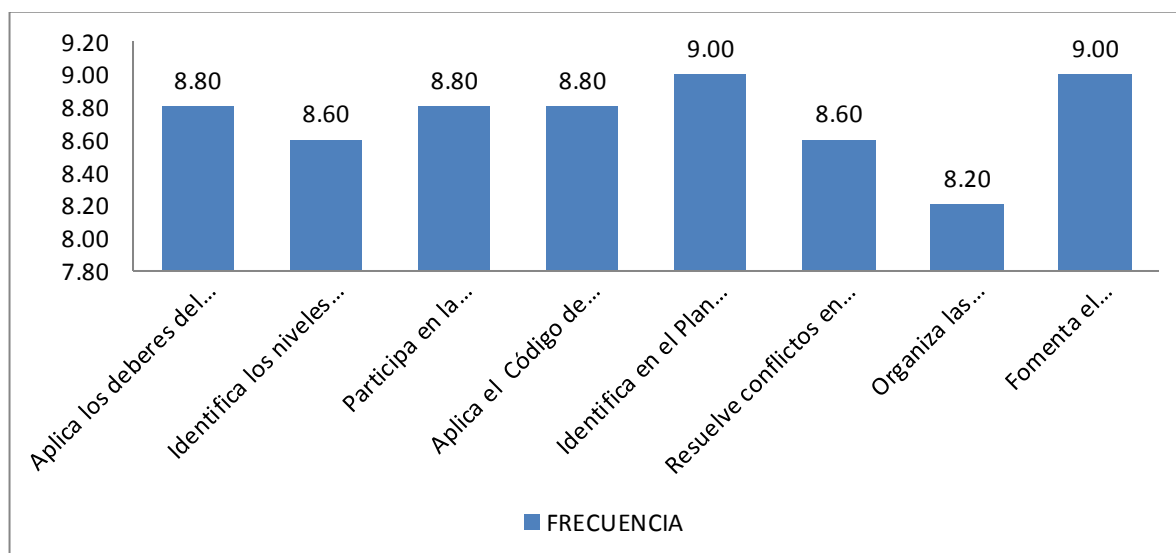


Figura 1: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión Legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento se muestran satisfactoriamente altos en cada uno de los indicadores, en el indicador 1.6 (resuelve conflictos en su aula e institución) obtuvo una frecuencia de 86%; mientras que el indicador 1.7 (Organiza las actividades docentes) obtuvo una frecuencia de 82%, son puntuaciones bajas respecto a los otros indicadores, frente a esto el docente investigado debe considerar que la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje, supone, igualmente, el desarrollo de habilidades sociales donde el docente tiene el rol de ser mediador para la superación de los conflictos que surgen en la actividad docente cotidiana en el aula y en la institución.

Merches, M. (2008). Al respecto considerar que una convivencia satisfactoria es beneficiosa para el funcionamiento de los centros educativos para alcanzar mejor sus objetivos educativos, pero lo es esencialmente para aquellos alumnos con mayor indefensión y vulnerabilidad social

Se deduce entonces que con respecto a la organización de actividades el docente está vinculado como especialista en el conocimiento disciplinario y pedagógico la organización y selección de actividades que se deben realizar, deben de estar en relación con las características de alumnos, de entorno, recursos disponibles entre otros.

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

Tabla 2: Nivel de Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

| N° DEL ÍTEM | INDICADORES | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|---|--------------|------------|
| 1.1 | Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes | 9,00 | 90% |
| 1.2 | Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano | 8,80 | 88% |
| 1.3 | Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional | 9,20 | 92% |
| 1.4 | Aplica el Código de Convivencia Institucional | 8,80 | 88% |
| 1.5 | Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos | 8,80 | 88% |
| 1.6 | Resuelve conflictos en su aula e institución | 9,20 | 92% |
| 1.7 | Organiza las actividades docentes | 9,00 | 90% |
| 1.8 | Fomenta el cumplimiento del reglamento | 9,40 | 94% |
| TOTAL | | 72,20 | |
| PROMEDIO | | 9,03 | 90% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán.

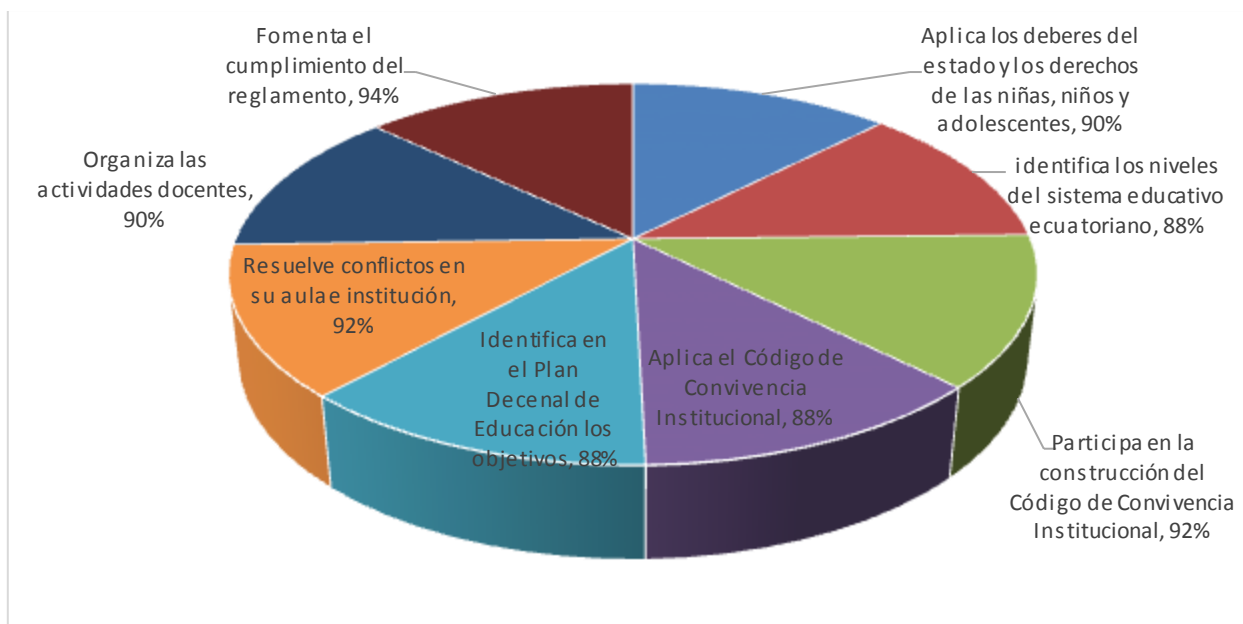


Figura 2: Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento se muestran satisfactoriamente altos en cada uno de los indicadores, en el indicador 1.4 (Aplica el Código de Convivencia Institucional) con un frecuencia del 88%; 1.5 (Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos) con un frecuencia del 88% son bajas respecto a los otros indicadores frente a esto el docente debe considerar contribuir de manera más efectiva en el aula a una convivencia agradable y sin confrontaciones, cumplir con buena voluntad y con los esfuerzos que sean necesarios el rol que se designado como docente, con las obligaciones y derechos contemplados en el código de convivencia institucional y la finalidad de trabajo en común, hacer lo mejor por quienes son la razón, el motivo y justificación y creación de su creación y existencia los niños, niñas y adolescentes de la institución educativa.

Referente a los objetivos del Plan Decenal el docente debe informarse e investigar su importancia de que se trata este plan; sus beneficios, contras y aplicarlo de forma inmediata a su entorno que es el aula, los alumnos y por ende la institución; Según (Mineduc 2010) “El Plan Decenal de educación, es un instrumento de gestión estratégica diseñada para implementar un conjunto de acciones, pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo” (p.11)

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADORES | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|--------------------|---|------------------------------|-------------------|
| 1.1 | Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes | 9,00 | 90% |
| 1.2 | identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano | 9,40 | 94% |
| 1.3 | Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional | 9,40 | 94% |
| 1.4 | Aplica el Código de Convivencia Institucional | 9,40 | 94% |
| 1.5 | Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos | 8,80 | 88% |
| 1.6 | Resuelve conflictos en su aula e institución | 9,20 | 92% |
| 1.7 | Organiza las actividades docentes | 9,00 | 90% |
| 1.8 | Fomenta el cumplimiento del reglamento | 9,20 | 92% |
| | TOTAL | 73,40 | |
| | PROMEDIO | 9,18 | 92% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación el desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán.

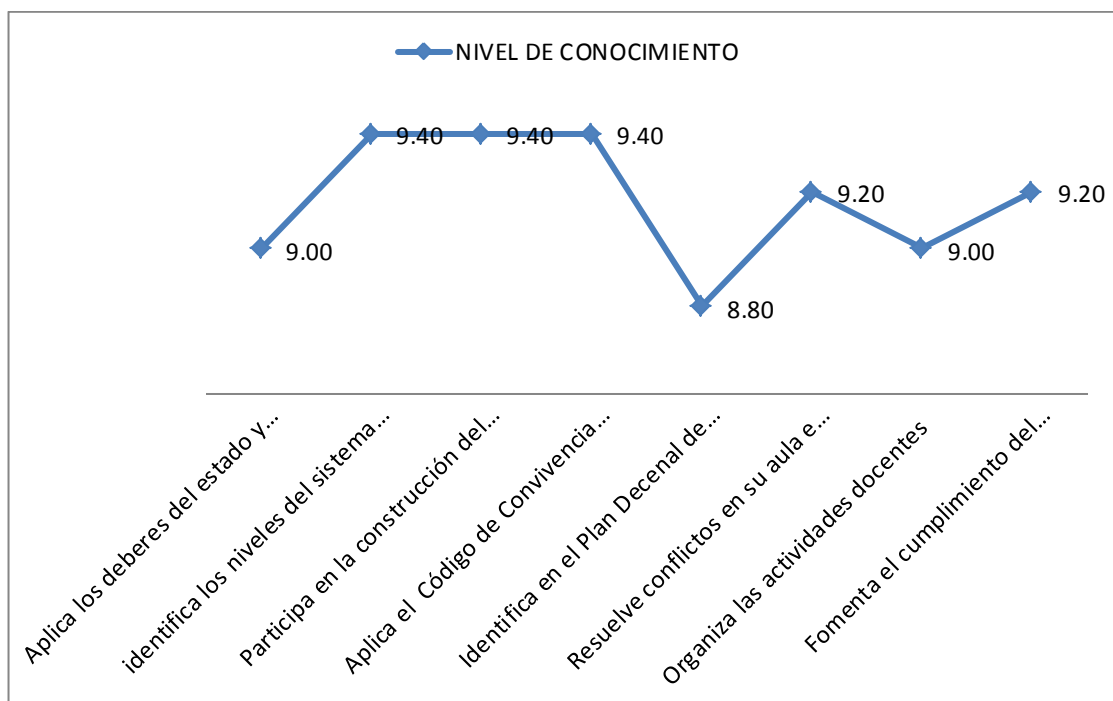


Figura 3: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa “Isaac Acosta Calderón” de la ciudad de Tulcán.

En la tabla número 3 se muestran datos altamente satisfactorios en cada uno de los indicadores, en el indicador 1.5 (Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos) con un frecuencia del 88% son bajas respecto a los otros indicadores; la mayoría de los docentes no conocen la temática legal “Plan Decenal de educación los objetivos”; la dirección de la institución debe solicitar a las autoridades componentes la capacitación a los docentes en torno a este tema.

Las leyes deben de ser acatadas en todos los niveles, para que con orden y equidad se pueda desempeñar bien la función educativa; todas estas normativas que se ponen de manifiesto deben de ser cumplidas por toda la comunidad educativa, tanto docentes, alumnos, padres de familia, y quienes estén inmiscuidos en el proceso educativo. (Ministerio de Educación del Ecuador. 2012).

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

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADORES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|---|---------------|------------|
| 2.1 | Participa en la elaboración del PEI | 9,20 | 92% |
| 2.2. | Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras | 8,60 | 86% |
| 2.3 | Participa en la ejecución del POA | 8,60 | 86% |
| 2.4 | Participa en el diseño de instrumentos | 8,40 | 84% |
| 2.5 | Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos | 8,20 | 82% |
| 2.6 | Relaciona los elementos del Currículo Nacional | 9,40 | 94% |
| 2.7 | Participa en la elaboración del PAA | 8,40 | 84% |
| 2.8 | Utiliza el PAA | 9,00 | 90% |
| 2.9 | Construye una planificación de clase | 9,20 | 92% |
| 2.10 | Planifica la clase | 9,20 | 92% |
| 2.11 | Utiliza el PEI | 9,00 | 90% |
| 2.12 | Adecúa el currículo vigente en su aula | 9,00 | 90% |
| 2.13 | Adapta el currículo en las diferentes áreas | 9,20 | 92% |
| 2.14 | Diseña proyectos con fines educativos | 8,20 | 82% |
| 2.15 | Incorpora el PAA | 8,60 | 86% |
| TOTAL | | 132,20 | |
| PROMEDIO | | 8,81 | 88% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán.

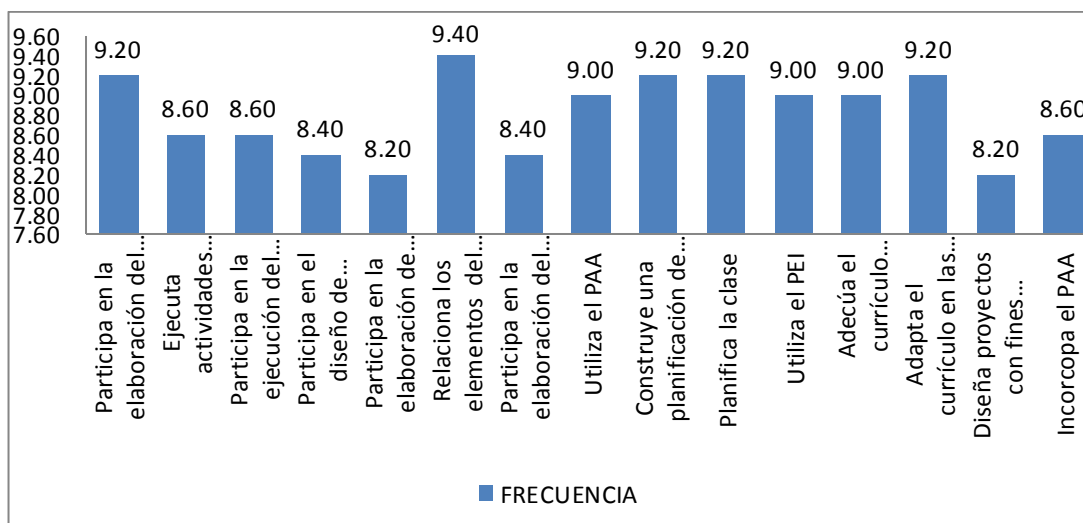


Figura 4: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación el desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán.

En la aplicación mediante la encuesta se muestran resultados satisfactorios en la mayoría de los indicadores, a los docentes encuestados entre los indicadores 2.5 (Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos) de una frecuencia de 82%; mientras que el indicador 2.14 (Diseña proyectos con fines educativos), obtuvo una frecuencia de 82% puntuaciones bajas en relación con los otros indicadores; se deduce que el docente tiene que conocer y ser parte activa en la elaboración del plan de gestión de riesgos.

El Ministerio de Educación del Ecuador en el año 2010 asumió el reto de diseñar e implementar una política pública orientada a reducir los riesgos de la comunidad educativa frente a amenazas de origen natural; el ministerio realizó una priorización de los procesos en cuanto a su responsabilidad de la seguridad escolar dentro de los establecimientos educativos. En los diseños de fines educativos realizar un cronograma de actividades con padres de familia con fundamentos pedagógicos y sociales como la solidaridad y el respeto para promover aprendizajes significativos que proporcionen al estudiante un aspecto positivo para la sociedad (Covey, S 1993).

Toda actividad educativa se la debe realizar con la planificación correspondiente, para ello se debe realizar y poner en práctica los planes institucionales, operativos, de gestión de riesgos y otros planes, y no solo se queden en una forma teórica.

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

Tabla 5: Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño profesional.

| N° DEL ÍTEM | INDICADORES | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|---|--------------------|-------------------|
| 2.1 | Participa en la elaboración del PEI | 9,60 | 96% |
| 2.2. | Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras | 9,20 | 92% |
| 2.3 | Participa en la ejecución del POA | 9,00 | 90% |
| 2.4 | Participa en el diseño de instrumentos | 9,00 | 90% |
| 2.5 | Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos | 8,80 | 88% |
| 2.6 | Relaciona los elementos del Currículo Nacional | 9,80 | 98% |
| 2.7 | Participa en la elaboración del PAA | 8,40 | 84% |
| 2.8 | Utiliza el PAA | 9,40 | 94% |
| 2.9 | Construye una planificación de clase | 9,20 | 92% |
| 2.10 | Planifica la clase | 9,20 | 92% |
| 2.11 | Utiliza el PEI | 9,20 | 92% |
| 2.12 | Adecúa el currículo vigente en su aula | 9,20 | 92% |
| 2.13 | Adapta el currículo en las diferentes áreas | 9,20 | 92% |
| 2.14 | Diseña proyectos con fines educativos | 8,40 | 84% |
| 2.15 | Incorpora el PAA | 8,80 | 88% |
| | TOTAL | 136,40 | |
| | PROMEDIO | 9,09 | 91% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán.

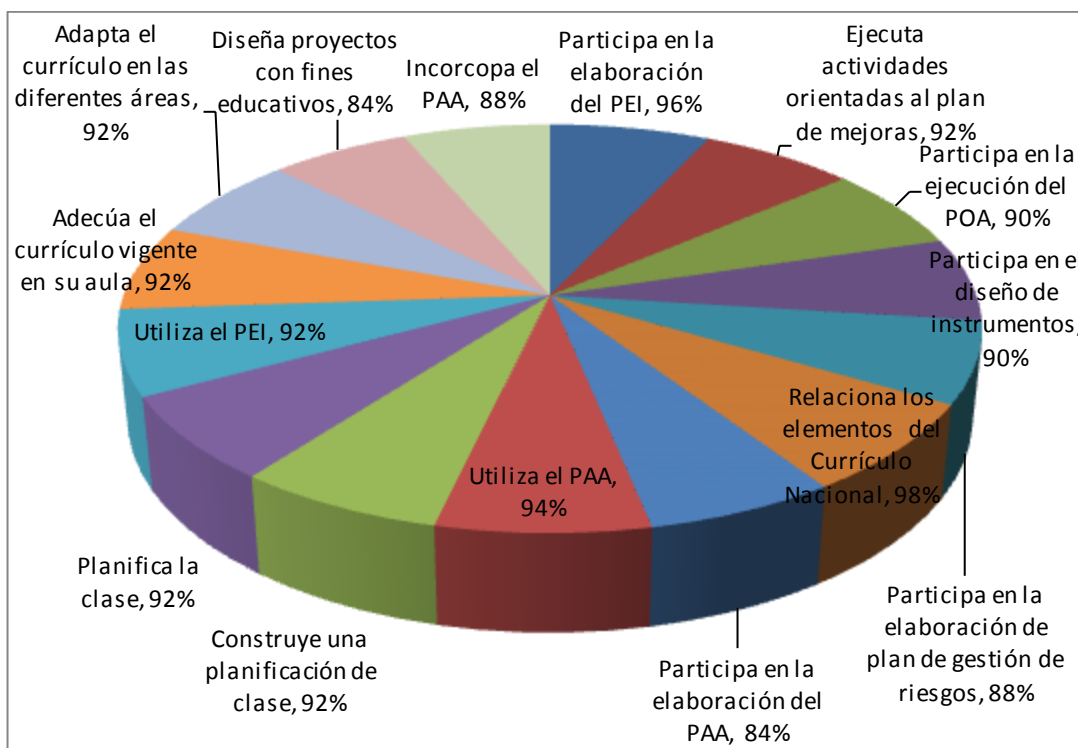


Figura 5: Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño profesional.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán.

En la tabla No 5 los resultados son satisfactorios en la mayoría de los indicadores, así vemos que el numeral 2.7 (Participa en la elaboración del PAA), tiene una frecuencia de 84%; mientras que el indicador 2.14 (Diseña proyectos con fines educativos); obtuvo una frecuencia de 84% puntuaciones bajas en relación con los otros indicadores.

Se deduce que el docente al no tener conocimiento de que se trata el PAA no conoce su aporte además que el docente debe diseñar proyectos que se fundamenten teóricamente y metodológicamente, para que los estudiantes sepan realizar proyectos con un conocimiento significativo.

Si toda la comunidad educativa participara en la realización de la planificación institucional y curricular, se empezaría a dar énfasis en una educación de calidad, ya que estas planificaciones son una herramienta básica y necesaria para el buen desarrollo del proceso educativo. Para Blanchard, K y Hersey, P. (1989). "Gestionar procedimientos derivados de la planeación que promuevan procesos educativos, con fundamento en teorías psicopedagógicas, sociológicas y tecnológicas de la educación, con solidaridad, compromiso y respeto para promover aprendizajes significativos que propicien la formación integral de estudiantes socialmente responsables". (p.109).

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADORES | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|-------------|---|-----------------------|------------|
| 2.1 | Participa en la elaboración del PEI | 9,20 | 92% |
| 2.2. | Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras | 9,00 | 90% |
| 2.3 | Participa en la ejecución del POA | 9,20 | 92% |
| 2.4 | Participa en el diseño de instrumentos | 7,60 | 76% |
| 2.5 | Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos | 9,00 | 90% |
| 2.6 | Relaciona los elementos del Currículo Nacional | 9,60 | 96% |
| 2.7 | Participa en la elaboración del PAA | 8,40 | 84% |
| 2.8 | Utiliza el PAA | 9,00 | 90% |
| 2.9 | Construye una planificación de clase | 9,60 | 96% |
| 2.10 | Planifica la clase | 9,40 | 94% |
| 2.11 | Utiliza el PEI | 9,60 | 96% |
| 2.12 | Adecúa el currículo vigente en su aula | 9,80 | 98% |
| 2.13 | Adapta el currículo en las diferentes áreas | 9,80 | 98% |
| 2.14 | Diseña proyectos con fines educativos | 8,40 | 84% |
| 2.15 | Incorpora e PAA | 7,20 | 72% |
| | TOTAL | 134,80 | |
| | PROMEDIO | 8,99 | 90% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán.

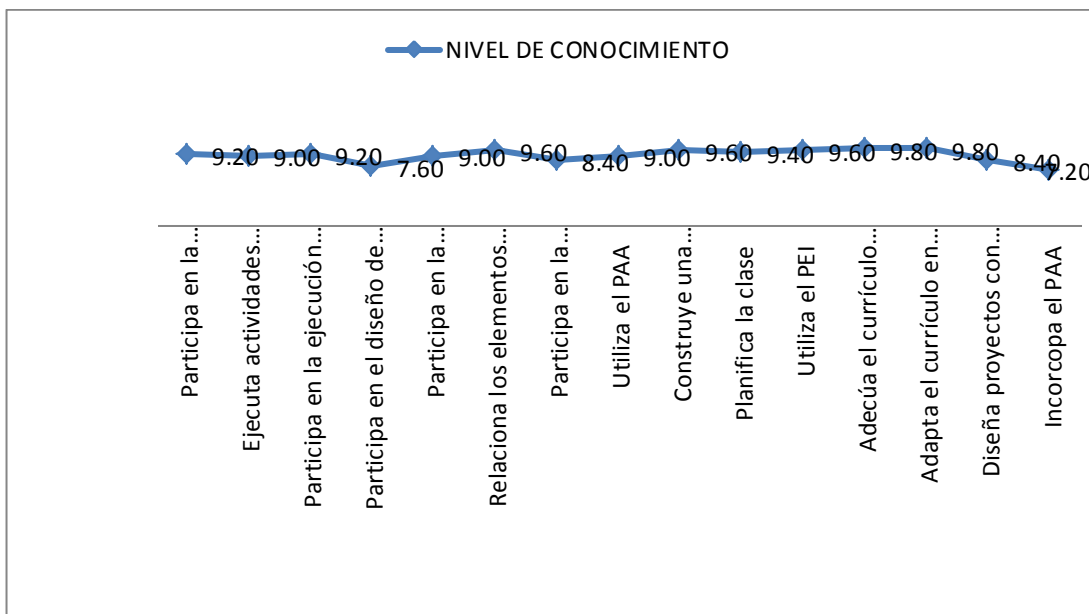


Figura 6: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente. Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa “Isaac Acosta Calderón” de la ciudad de Tulcán.

En la tabla No.6 a los docentes encuestados se muestra satisfactoriamente en la mayoría de los indicadores; en el indicador de Participa en el diseño de instrumentos con un 76% e Incorpora el PAA con un 72% son bajos en relación a los otros indicadores se considera que los docentes deben tener el conocimiento de procedimientos didácticos para diseñar los instrumentos necesarios, para un aprendizaje efectivo en los estudiantes utilizando recursos didácticos, acordes a la realidad del entorno de los estudiantes.

Toda planificación debe tener una congruencia, entre la macro planificación y el micro planificación, para que este en sincronía todo el proceso educativo, por tal razón el docente debe de conocer y participar en la elaboración y ejecución de la planificación curricular.

Miller, Lawrence M, (1984) “Considera cómo el establecimiento organiza y dirige los procesos regulares y periódicos del mismo, implementando las decisiones, acciones y recursos orientados al desarrollo de la acción educativa diaria” (p.56). Se refiere a la utilización funcional de diversos tipos de recursos y apoyos disponibles para desarrollar los procesos pedagógicos–curriculares; asimismo, aborda el ámbito de la gestión de los recursos, administrativos, materiales y el uso del tiempo, incluyendo también aquellos relacionados con las personas y que influyen en la eficiencia y eficacia de los procesos pedagógico curricular.

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

3.1.1 Planificación en el proceso de enseñanza- aprendizaje

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|--|-------------------|-------------------|
| 3.1 | Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos | 8,80 | 88% |
| 3.2 | Emplea los principios didácticos de la disciplina | 9,00 | 90% |
| 3.3 | Fundamenta su práctica docente | 8,80 | 88% |
| 3.4 | Realiza procesos de investigación educativa | 8,80 | 88% |
| 3.5 | Utiliza los elementos de la estructura curricular | 9,00 | 90% |
| 3.6 | Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional | 9,00 | 90% |
| 3.7 | Elabora el plan de clase según PAA | 9,20 | 92% |
| 3.8 | Relaciona en la planificación de clase los elementos | 9,40 | 94% |
| 3.9 | Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje | 9,40 | 94% |
| 3.10 | Selecciona y diseña recursos didácticos | 9,20 | 92% |
| | TOTAL | 90,60 | |
| | PROMEDIO | 9,06 | 91% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán.

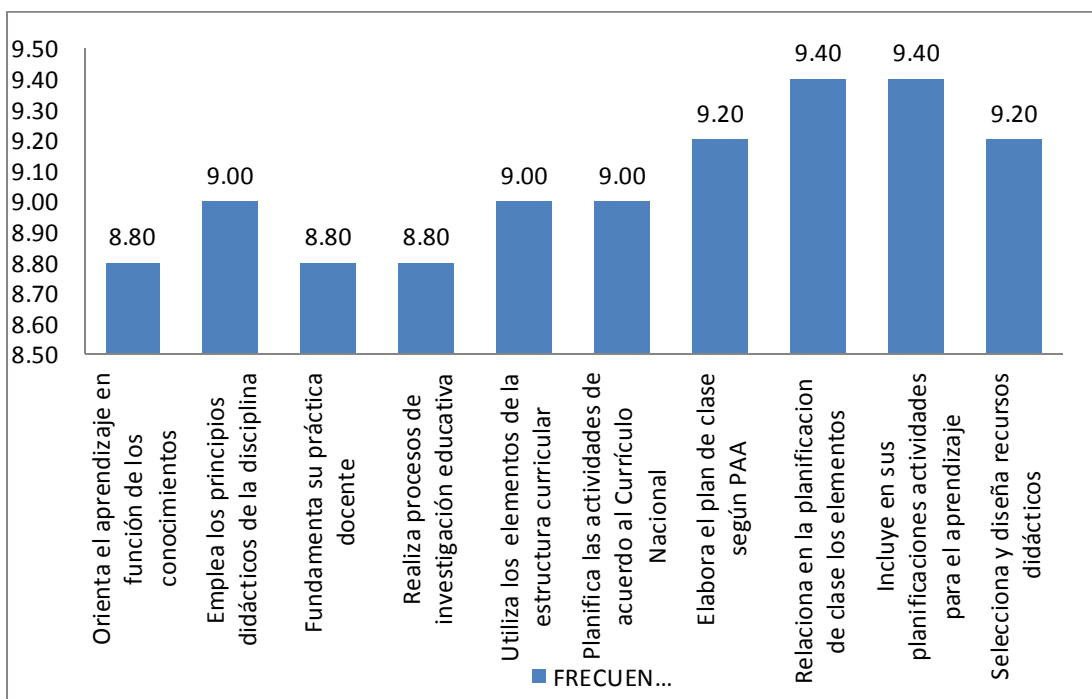


Figura 7: Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán.

El nivel de frecuencia del desempeño profesional, se muestra satisfactorio en cada uno de los indicadores, en el indicador que Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos con un 88%, igual que Fundamenta su práctica docente, Realiza procesos de investigación educativa, son bajos en relación a los otros indicadores como la relación en la planificación con un 94%; frente a lo expuesto se deduce que el docente evaluado debe considerar que el compromiso fundamental está en disponer los recursos y oportunidades más idóneas y proporcionar a todos sus alumnos estos recursos, para que puedan asimilar los diferentes tipos de aprendizaje especialmente los aprendizajes de los conocimientos propios de las diferentes áreas, también los aprendizajes de la convivencia para el desarrollo personal, moral y social del alumno.

Los aprendizajes están en relación directa con los principios didácticos, procesos de investigación, planificación y recursos, si estos elementos están bien fundamentados en aprendizaje será de una forma óptima y eficiente.

Pérez, A. (1992). Elige como criterio para la clasificación la concepción del aprendizaje, al aprendizaje en mayor o menor grado como un proceso ciego y mecánico de asociación de estímulos y respuestas provocado y determinado por las condiciones externas, ignorando la intervención mediadora de variables referentes a la estructura interna.

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|--|--------------------|-------------------|
| 3.1 | Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos | 9,00 | 90% |
| 3.2 | Emplea los principios didácticos de la disciplina | 9,40 | 94% |
| 3.3 | Fundamenta su práctica docente | 9,00 | 90% |
| 3.4 | Realiza procesos de investigación educativa | 9,20 | 92% |
| 3.5 | Utiliza los elementos de la estructura curricular | 9,20 | 92% |
| 3.6 | Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional | 9,40 | 94% |
| 3.7 | Elabora el plan de clase según PAA | 9,40 | 94% |
| 3.8 | Relaciona en la planificación de clase los elementos | 9,20 | 92% |
| 3.9 | Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje | 9,40 | 94% |
| 3.10 | Selecciona y diseña recursos didácticos | 9,20 | 92% |
| | TOTAL | 92,40 | |
| | PROMEDIO | 9,24 | 92% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán.

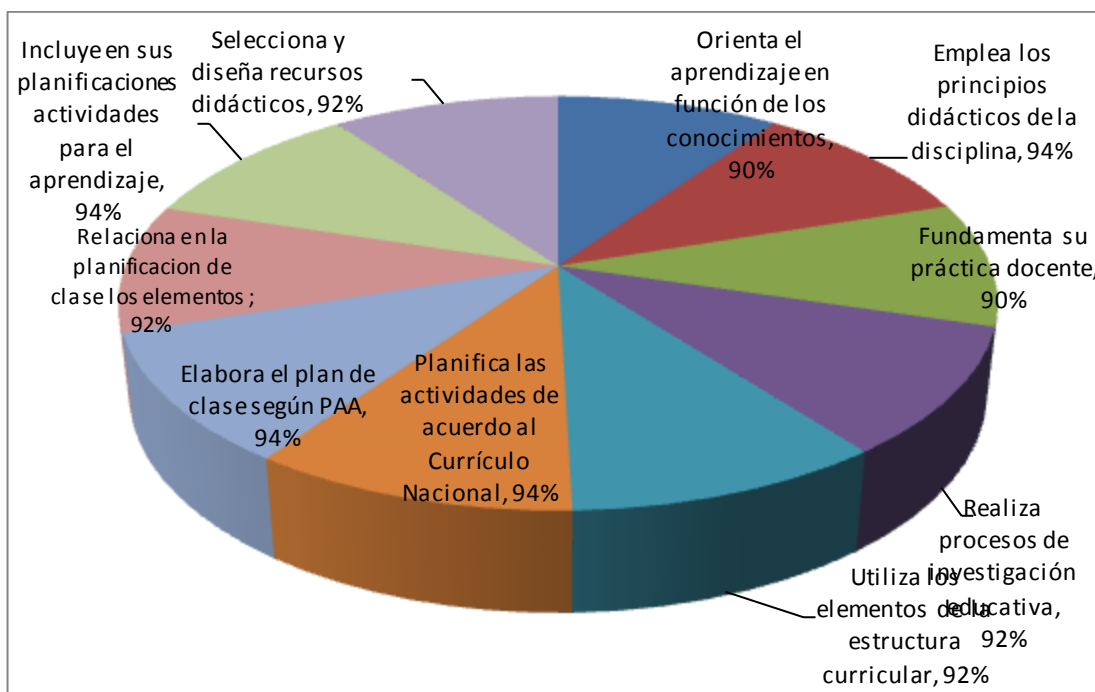


Figura 8: Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán.

En la tabla 8. se muestra altamente satisfactorio en cada uno de los indicadores la importancia de los docentes en la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje es muy significativo en: La planificación es una de las herramientas fundamentales en el aspecto de la enseñanza con un 94%, cabe mencionar que no existe un único modo de planificar, por lo tanto, es justo afirmar que la programación de la enseñanza no es una práctica neutral sino que se fundamenta tanto en principios teórico-prácticos como axiológicos.

En otras palabras: cada una de estas modalidades, nos refiere a diferentes modelos didácticos. Un factor importante para elevar la calidad de la educación, lo constituye el cambio en la práctica pedagógica de los docentes, este cambio involucra el ejercicio de una gerencia compatible con los propósitos deseados y con la demanda de la sociedad. El docente da prioridad a la planificación, pero toda planificación debe de estar relacionada con otros elementos, que también son de suma importancia como son investigación, principios didácticos, y recursos didácticos que intervienen en el proceso educativo.

Nisbet y Shucksmith (2000) al respecto que "El aprendizaje más importante es aprender a aprender. El conocimiento más importante es el conocimiento de uno mismo. Comprender las estrategias de aprendizaje y avanzar en el conocimiento de uno mismo, siendo cada vez

más consciente de los procesos que uno utiliza para aprender, ayuda a controlar esos procesos y da la oportunidad de asumir la responsabilidad del propio aprendizaje”. (p.45).

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|--------------------|--|------------------------------|-------------------|
| 3.1 | Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos | 7,60 | 76% |
| 3.2 | Emplea los principios didácticos de la disciplina | 8,00 | 80% |
| 3.3 | Fundamenta su práctica docente | 9,20 | 92% |
| 3.4 | Realiza procesos de investigación educativa | 9,00 | 90% |
| 3.5 | Utiliza los elementos de la estructura curricular | 9,20 | 92% |
| 3.6 | Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional | 9,40 | 94% |
| 3.7 | Elabora el plan de clase según PAA | 9,40 | 94% |
| 3.8 | Relaciona en la planificación de clase los elementos | 9,60 | 96% |
| 3.9 | Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje | 9,60 | 96% |
| 3.10 | Selecciona y diseña recursos didácticos | 9,40 | 94% |
| | TOTAL | 90,40 | |
| | PROMEDIO | 9,04 | 90% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa “Isaac Acosta Calderón” de la ciudad de Tulcán.

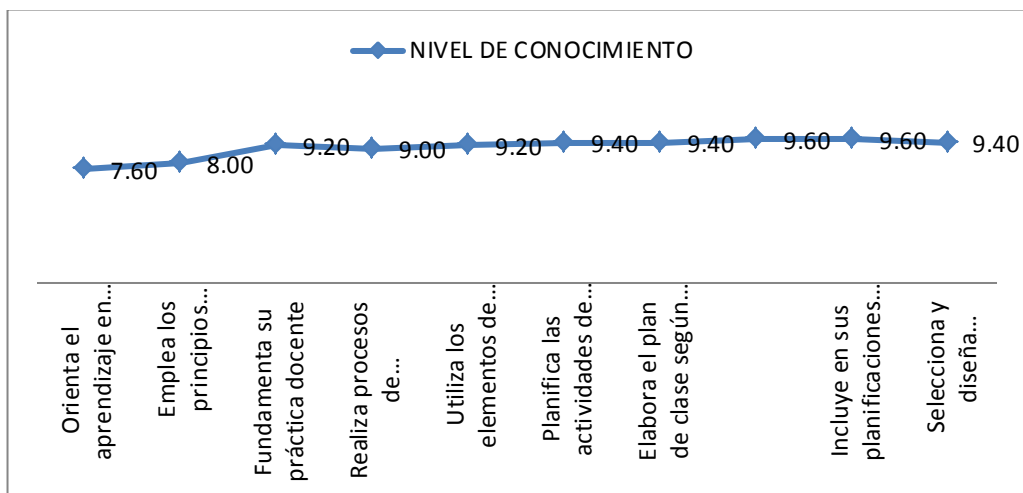


Figura 9: Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán.

En la tabla No.9 los resultados son satisfactorios en la mayoría de los indicadores, entre los indicadores Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos con una frecuencia de 76% es bajo en relación a los otros indicadores, como el orientador Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional con una frecuencia de 94% se manifiesta que el docente evaluado debe aplicar una metodología conociendo los principios para aplicarlos a la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje con métodos, recursos, evaluaciones para que el conocimiento sea significado para los alumnos.

Al respecto se considera que las actividades curriculares siempre deben de tener una planificación real, de acorde a la situación o el entorno, donde se aplicará el proceso educativo, por tal razón todas las actividades como son principios didácticos, práctica docente, investigación deben de tener una íntima relación para que la clase sea eficaz.

(Mineduc 2012). "Dentro de los estándares de aprendizaje de cada área, se propone dominios de conocimiento, los cuales expresan los núcleos de aprendizaje y destrezas centradas del área curricular que desarrollan procesos de pensamiento, a partir de la comprensión y aplicación de los conocimientos esenciales". (p.19).

3.3.2. Ejecución del proceso enseñanza aprendizaje

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | FRECUENCIA (DOCENTE) | FRECUENCIA (INVESTIGADOR) | PORCENTAJE (DOCENTE) | PORCENTAJE (INVESTIGADOR) |
|-------------|--|----------------------|---------------------------|----------------------|---------------------------|
| 3.11.1 | Desarrolla estrategias didácticas | 9,00 | 8,00 | 90% | 80% |
| 3.11.2 | Recupera experiencias previas de los estudiantes | 9,60 | 7,75 | 96% | 78% |
| 3.11.3 | Presenta situaciones reales para motivar el tema | 9,40 | 6,55 | 94% | 66% |
| | TOTAL | 28,00 | 22,30 | | |
| | PROMEDIO | 9,33 | 7,43 | 93% | 74% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán.

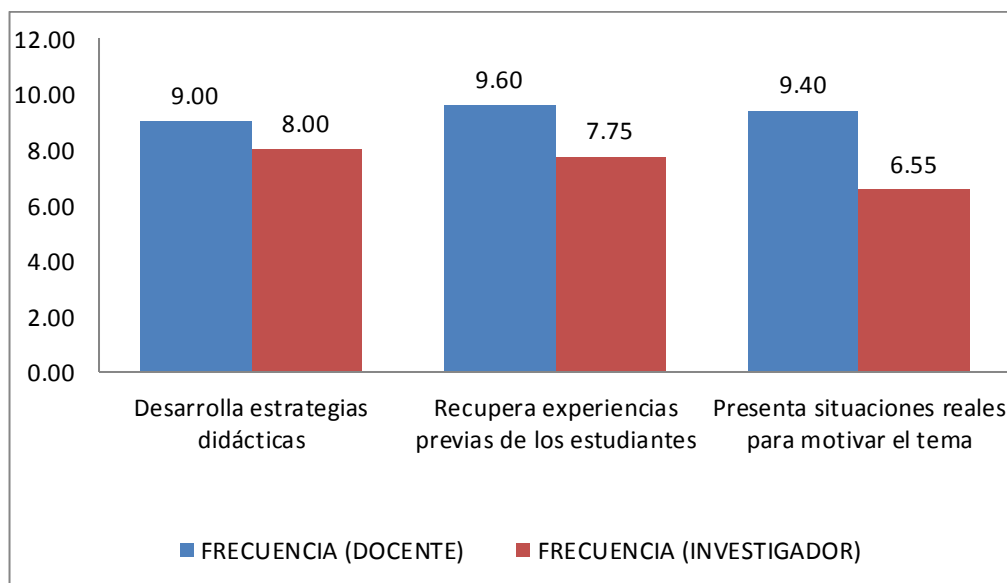


Figura 10: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Inicio

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa “Isaac Acosta Calderón” de la ciudad de Tulcán.

Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, se muestran resultados muy similares en la mayoría de los indicadores, desde la perspectiva de los docentes; según la observación realizada en el indicador desarrollo de estrategias didácticas su porcentaje es de 80%, con relación a los indicadores recupera experiencias previas de los estudiantes y presenta situaciones reales para motivar el tema, cuando son menores del 80%, los docentes evaluados deben preparar, planificar estrategias, actividades didácticas para que lleven un orden con los alumnos.

En los indicadores recupera experiencias previas de los estudiantes y presenta situaciones reales para motivar el tema, los porcentajes son 78% y el 66%, que implica que no se toma experiencias previas ni reales para la continuación de la clase.

Con el desarrollo de estrategias didácticas, que se las puede aplicar al comienzo de la clase para recuperar experiencias anteriores, se puede realizar de mejor manera el proceso educativo, y con esto motivar a que el alumno desarrolle por sí mismo situaciones reales de su entorno. Según Tenutto, (2005) “Es tarea del docente tanto la selección como la utilización de estrategias apropiadas en función de los propósitos que persiga, de los contenidos que desee enseñar, de las características de los alumnos y del contexto, ya que dichos factores tienen marca influencia en la eficacia de una estrategia de enseñanza”.(p.78)

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | FRECUENCIA (DOCENTE) | FRECUENCIA (INVESTIGADOR) | PORCENTAJE (DOCENTE) | PORCENTAJE (INVESTIGADOR) |
|-------------|---|----------------------|---------------------------|----------------------|---------------------------|
| 3.12.1 | Relaciona el tema con la realidad | 9,60 | 7,25 | 96% | 73% |
| 3.12.2 | Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento | 9,20 | 8,15 | 92% | 82% |
| 3.12.3 | Propone actividades alternativas metodológicas | 9,20 | 7,35 | 92% | 74% |
| 3.12.4 | Realiza actividades para organizar, sistematizar | 9,40 | 8,20 | 94% | 82% |
| 3.12.5 | Utiliza estrategias metodológicas | 9,20 | 9,15 | 92% | 92% |
| 3.12.6 | Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje | 9,20 | 8,50 | 92% | 85% |
| 3.12.7 | Realiza actividades para la aplicación del conocimiento | 9,40 | 7,60 | 94% | 76% |
| | TOTAL | 65,20 | 56,20 | | |
| | PROMEDIO | 9,31 | 8,03 | 93% | 80% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán.

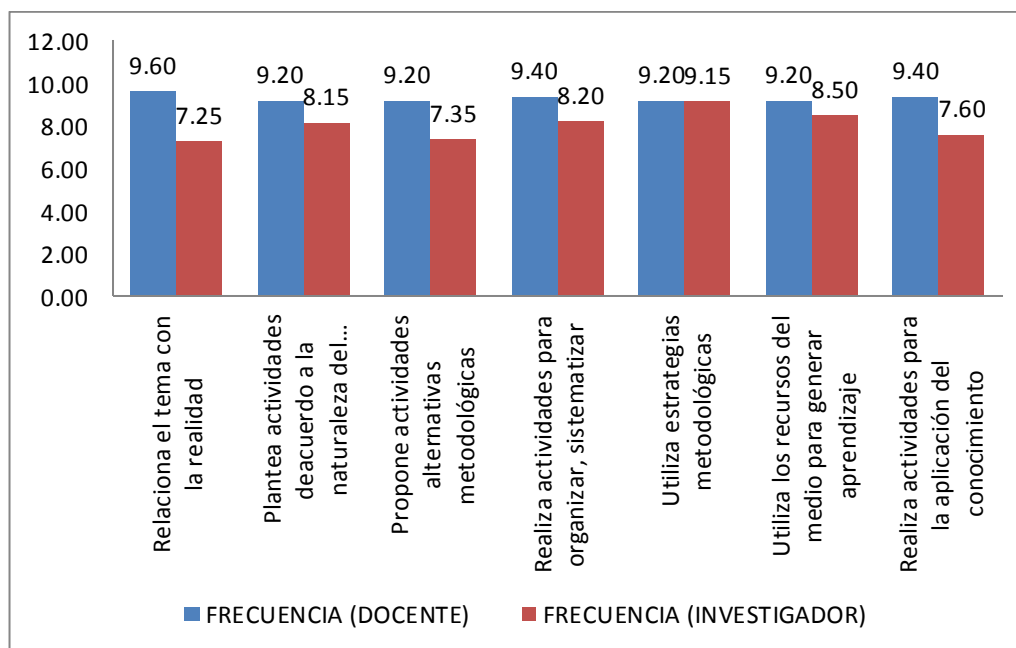


Figura 11: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (Desarrollo)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa “Isaac Acosta Calderón” de la ciudad de Tulcán.

En la tabla 11 se muestran resultados similares a excepción del indicador de relaciona el tema con la realidad cuya frecuencia es de 73% según el observador y de 96% según el docente, con respecto al indicador Utiliza estrategias metodológicas que tienen una frecuencia de 92% según el observador y de 92% según el docente investigado.

La utilización de metodologías didácticas, se la realiza de una manera que no es de actualidad, haciendo que la clase se la realice en una forma tradicional, sin el empleo de metodologías modernas, que hacen que el proceso educativo se vuelva monótono, ya que carece de interactividad entre el docente y alumno.

(Graterol, C 2006). “Los docentes deben de utilizar recursos especialmente del medio del estudiante para que el tema sea relacionado con su realidad, tomando en cuenta estrategias metodológicas para realizar actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, generando la aplicación del conocimiento para generar un aprendizaje significativo de su realidad en los estudiantes” (p.67). Las estrategias metodológicas son los planes y recursos que el docente aplica para que el alumno aprenda a aprender; haciendo que este se vuelva un ente crítica.

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

Tabla 12: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (Evaluación)

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | FRECUENCIA (DOCENTE) | FRECUENCIA (INVESTIGADOR) | PORCENTAJE (DOCENTE) | PORCENTAJE (INVESTIGADOR) |
|--------------------|---|-----------------------------|----------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| 3.13.1 | Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados | 9,20 | 7,70 | 92% | 77% |
| 3.13.2 | Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula | 9,40 | 8,20 | 94% | 82% |
| 3.13.3 | Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula | 8,80 | 6,50 | 88% | 65% |
| 3.13.4 | Propone actividades para transferir el conocimiento | 9,00 | 7,40 | 90% | 74% |
| TOTAL | | 36,40 | 29,80 | | |
| PROMEDIO | | 9,10 | 7,45 | 91% | 75% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán.

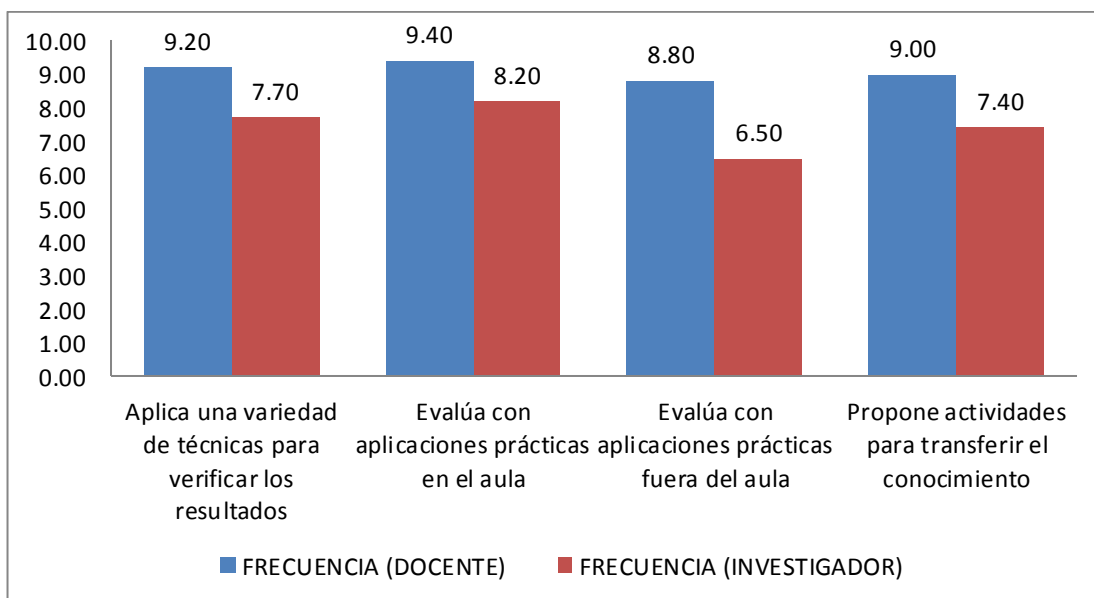


Figura 12.- Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (Evaluación).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán.

En los niveles de frecuencia del desempeño docente en el ámbito de gestión aprendizaje se obtienen resultados similares, en el indicador Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula tiene una frecuencia de 65% según el observador y de 88% según el docente encuestado, con respecto al indicador Evalúa con aplicaciones en el aula con una frecuencia de 82% según el observador y 94% según el docente encuestado. Se denota que las aplicaciones dentro del aula, son más comunes que los que se realiza fuera del aula, se deduce que por falta de recursos materiales, planificaciones o por el desconocimiento de cómo hacerlo. Las actividades dentro del aula son más frecuentes, porque se tiene todavía rezagos de la educación tradicional.

Los docentes investigados deben no solo estar en una dirección en la evaluación abrir su mente, planificar, buscar recursos hacia prácticas fuera del aula para que sirva de motivación para los alumnos y que ellos no se limiten solo a estar evaluados en el aula y tengan nuevas experiencias fuera del aula de clase de que serán significativas para los estudiantes. Existe diversos tipos de evaluación, con sus respectivos instrumentos, que siendo correctamente aplicados se verificará con exactitud y precisión los resultados que se quieren obtener.

Murphy, N. (2006). “La evaluación tiene una función reguladora del aprendizaje puesto que las decisiones que toman los estudiantes para gestionar el estudio están condicionadas por las demandas de la evaluación a las que tiene que enfrentarse”. (p.96)

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

Tabla 13: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (Visión global).

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | FRECUENCIA (DOCENTE) | FRECUENCIA (INVESTIGADOR) | PORCENTAJE (DOCENTE) | PORCENTAJE (INVESTIGADOR) |
|-----------------|------------|----------------------|---------------------------|----------------------|---------------------------|
| 3.11 | INICIO | 9,33 | 7,43 | 93% | 74% |
| 3.12 | DESARROLLO | 9,31 | 8,03 | 93% | 80% |
| 3.13 | EVALUACIÓN | 9,10 | 7,45 | 91% | 75% |
| TOTAL | | 27,75 | 22,91 | | |
| PROMEDIO | | 9,25 | 7,64 | 92% | 76% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa “Isaac Acosta Calderón” de la ciudad de Tulcán.

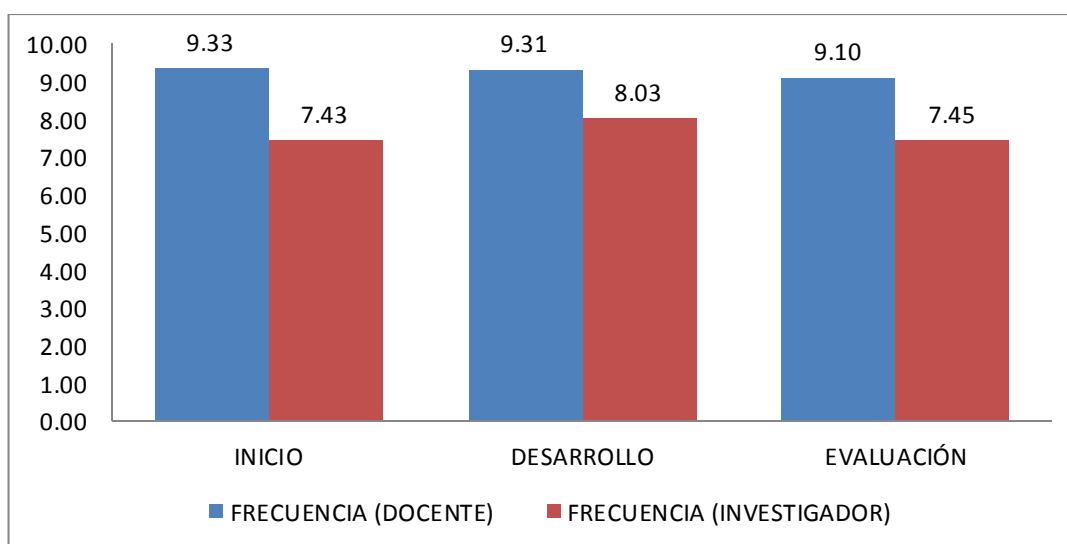


Figura 13: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje (Visión global).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa “Isaac Acosta Calderón” de la ciudad de Tulcán.

En la aplicación mediante la encuesta se muestran resultados satisfactorios en la mayoría de los indicadores, según la observación realizada los diferentes indicadores demuestran bajas frecuencias en relación a la perspectiva de los docentes con un porcentaje promedio del 92%, se considera a los docentes en el inicio de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje desarrolle estrategias en relación a los experiencias de los estudiantes con situaciones reales a la edad de los estudiantes.

(Lemke, J. 1997) “aclara que la clase es una actividad social que se construye a través de un modelo de organización compuesto por dos patrones: una estructura de actividad y un patrón temático” (p. 123). La primera hace referencia a cómo se organiza el intercambio entre el profesor y los alumnos; la segunda a un patrón de relaciones semánticas que describe el contenido temático sobre el que se está trabajando en la clase.

En el desarrollo de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje tener un equilibrio entre la realidad del entorno con el conocimiento del tema organizando y proponiendo actividades con recursos del medio para que la transición del conocimiento en los estudiantes sea positiva. En la evaluación de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje se considera tener una variedad de técnicas y actividades más factibles y reales para verificar los resultados de si se entendió o no la clase por parte de los alumnos.

Pero no se debe evaluar solo el proceso cognitivo de los estudiantes, también se evaluará el comportamental, aunque para este parámetro es difícil de realizarlo, porque no existe un patrón ideal de comportamiento

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

Tabla 14 Niveles de importancia del ámbito de la 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 | 9,20 | 92% |
| 3.11.2 | Recupera experiencias previas de los estudiantes | 9,60 | 96% |
| 3.11.3 | Presenta situaciones reales para motivar el tema | 9,60 | 96% |
| TOTAL | | 28,40 | |
| PROMEDIO | | 9,47 | 95% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa “Isaac Acosta Calderón” de la ciudad de Tulcán.

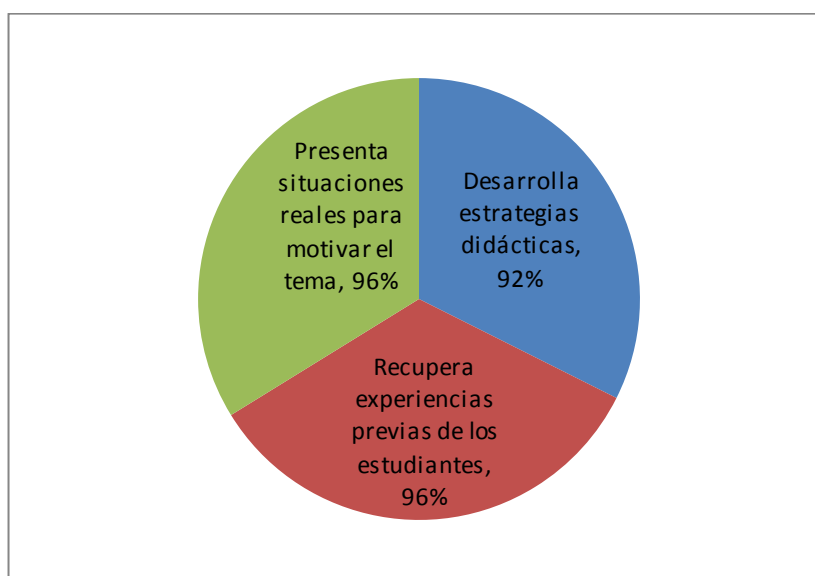


Figura 14: Niveles de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (Inicio).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa “Isaac Acosta Calderón” de la ciudad de Tulcán.

En la tabla No 14 se muestra resultados similares entre los indicadores, en el indicador Desarrolla estrategias didácticas tiene una frecuencia de 92% en relación a los indicadores Recupera experiencias previas de los estudiantes y Presenta situaciones reales para motivar el tema que tienen una frecuencia de 96%, siendo muy análogos; desde la perspectiva de los docentes desarrollan estrategias didácticas, en la mayoría de los encuestados su clase la realiza con experiencias positivas y negativas de los estudiantes para que puedan entender mejor, y las situaciones reales sirven por medio de la motivación a los estudiantes razonen el tema de una mejor manera.

Para motivar el tema real de una clase se debe de conocer las inquietudes y necesidades del alumno, por ello debemos de recuperar experiencias previas de los alumnos, aplicando estrategias didácticas, para el aprendizaje de una temática de acorde al entorno. (Escaño, J; y Gil, M. 2000). “El estudio, como en cualquier otra actividad, es necesario poner en juego un conjunto de estrategias concretas” (p.45). Un primer paso en el medio escolar, es hacer las clases atractivas a través de actividades lúdicas, novedosas, sorprendentes, pero dependiendo del nivel educativo en que nos encontremos.

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

Tabla 15: Niveles de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (Desarrollo).

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|-------------|---|--------------|------------|
| 3.12.1 | Relaciona el tema con la realidad | 9,60 | 96% |
| 3.12.2 | Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento | 9,20 | 92% |
| 3.12.3 | Propone actividades alternativas metodológicas | 9,20 | 92% |
| 3.12.4 | Realiza actividades para organizar, sistematizar | 9,40 | 94% |
| 3.12.5 | Utiliza estrategias metodológicas | 9,40 | 94% |
| 3.12.6 | Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje | 9,60 | 96% |
| 3.12.7 | Realiza actividades para la aplicación del conocimiento | 9,60 | 96% |
| | TOTAL | 66,00 | |
| | PROMEDIO | 9,43 | 94% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán.



Figura 15: Niveles de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (Desarrollo).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán.

De acuerdo a los indicadores planteados, cabe mencionar el grado de importancia que se le da a la Gestión del Aprendizaje, considerando que, para los docentes consultados, desde su percepción en cada etapa del proceso de enseñanza, muestran una importancia equitativa de 96% entre (Relaciona el tema con la realidad, Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje, Realiza actividades para la aplicación del conocimiento), considerando estos como los más importantes dentro de la etapa Enseñanza Aprendizaje, aunque igual, pero con un grado menor de importancia, a los siguientes indicadores Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, Propone actividades alternativas metodológicas cuantificándolos con 92%, esto nos muestra que sin perder su grado de importancia estos aspectos son vistos por los docentes como de importancia menor; es claro observar que para los maestros, sin quitar su prioridad, el plantear actividades alternativas, no le es de relevancia; aunque ellos manifiestan como partes esenciales dentro del proceso de Enseñanza. La gestión del aprendizaje son descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben de alcanzar a lo largo de su trayectoria escolar (Mineduc 2010).

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

Tabla 16 Niveles de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (Evaluación).

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|---|--------------|------------|
| 3.13.1 | Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados | 9,20 | 92% |
| 3.13.2 | Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula | 9,40 | 94% |
| 3.13.3 | Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula | 8,80 | 88% |
| 3.13.4 | Propone actividades para transferir el conocimiento | 9,00 | 90% |
| TOTAL | | 36,40 | |
| PROMEDIO | | 9,10 | 91% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa “Isaac Acosta Calderón” de la ciudad de Tulcán.

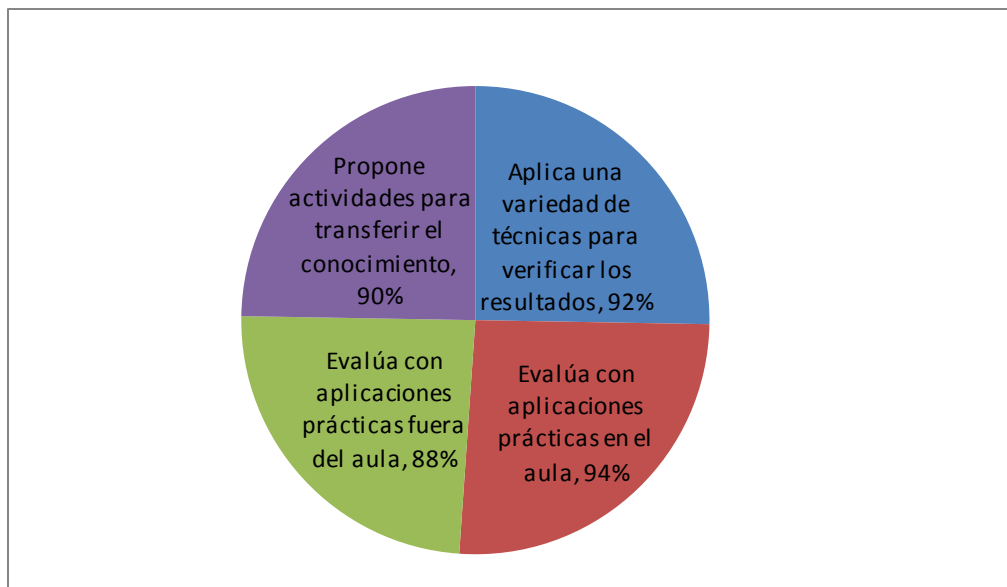


Figura 16: Niveles de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (Evaluación).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa “Isaac Acosta Calderón” de la ciudad de Tulcán.

Dentro de la enseñanza, la etapa de evaluación es considerada por los docentes como importante dentro del proceso enseñanza aprendizaje, siendo prioritario para ellos el indicador Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula con un 94%, mostrando como esencial evaluar dentro del entorno de aprendizaje desde un punto de vista práctico, al igual es relevante generar actividades para transferir los conocimientos Propone actividades para transferir el conocimiento con 90%, aunque desde la percepción de los docente evaluados, consideran en menor importancia la evaluación fuera del entorno del aula de clases, dejando esto al entorno que debe vivir el estudiante junto a su familia, es destacable para el docente y esencial la aplicación de variadas técnicas para evaluar los resultados obtenidos (Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados).

La evaluación se debe de hacer en todos los campos y en todas las actividades para conocer si el proceso enseñanza- aprendizaje está marchando de una manera óptima, para ello es necesario la evaluación dentro y fuera del aula (Murphy, L. 2006). “Considera que el aprendizaje del estudiante a través de la educación es complejo, multifuncional y que necesita evaluarse a través de diferentes formas”.(p.25).

3.3.2.8 Niveles 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 Niveles de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (Visión global).

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|-------------|-----------------|--------------|------------|
| 3.11 | INICIO | 9,47 | 95% |
| 3.12 | DESARROLLO | 9,43 | 94% |
| 3.13 | EVALUACIÓN | 9,10 | 91% |
| | TOTAL | 28,00 | |
| | PROMEDIO | 9,33 | 93% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa “Isaac Acosta Calderón” de la ciudad de Tulcán.

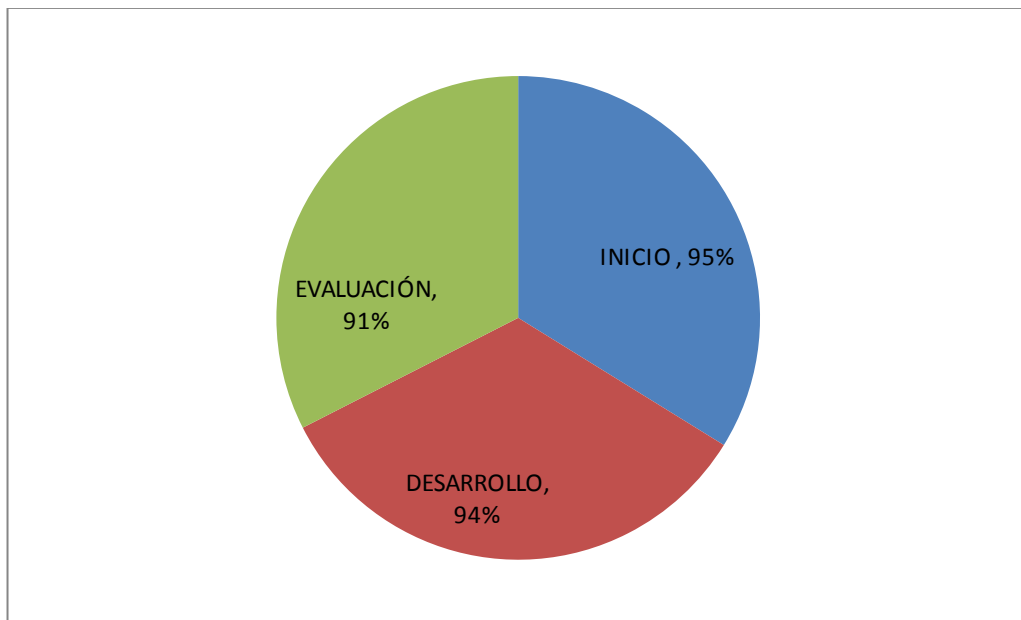


Figura 17: Niveles de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (Visión global).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa “Isaac Acosta Calderón” de la ciudad de Tulcán.

Dentro del proceso de ejecución de enseñanza en una visión global, para los docentes consultados tienen mayor importancia la fase inicial y de desarrollo dentro del proceso enseñanza aprendizaje con un porcentaje de 95% y 94% respectivamente (INICIO, DESARROLLO), ya que en ellos se enfocan, en generar el interés del estudiante el cual debe receptor los conocimientos transmitidos y apropiarse de ellos, la fase de evaluación con un 91%, es clave para corroborar si fueron asimilados los conocimientos, desde el macro entorno cumplen un orden específico cada una de estas fases en el proceso de enseñanza.

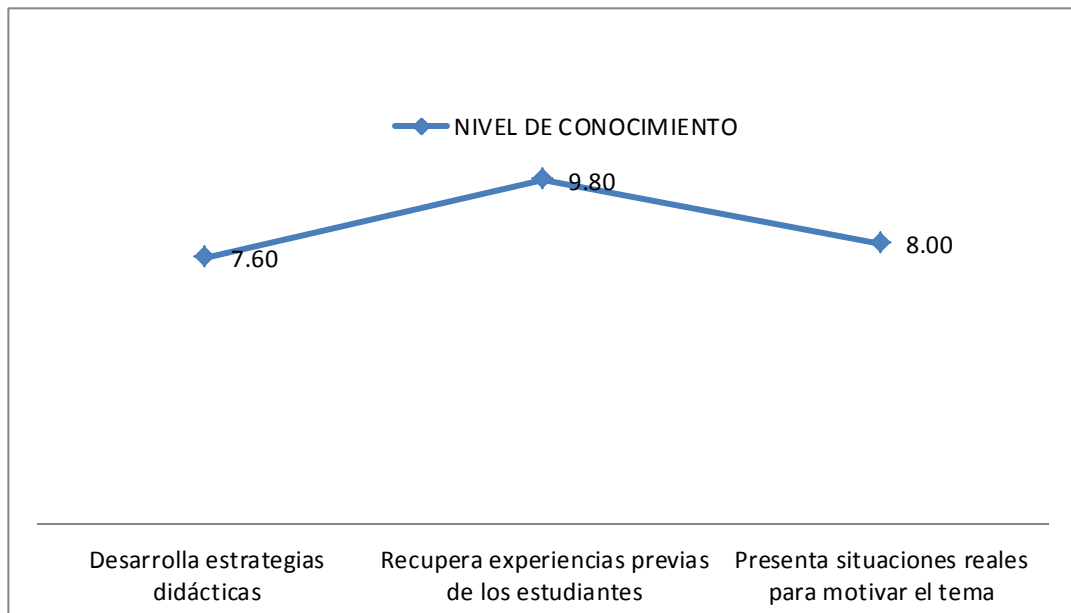
La gestión del aprendizaje está en interrelación desde la fase inicial, de desarrollo y la evaluación, por tal razón debe de haber un hilo conductor en todas estas fases. Siendo de importancia las tres, ya que si se hace a un lado cualquiera de estas el proceso del aprendizaje queda incompleto, y con resultados negativos para el estudiante, al respecto (Cabero, J. 1997). “el proceso educativo es un conjunto de pasos, que tienen igual importancia para la transmisión del conocimiento, ya que están íntimamente relacionados entre sí, porque el uno depende del otro paso”. (p. 97).

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|-----------------|--|-----------------------|------------|
| 3.11.1 | Desarrolla estrategias didácticas | 7,60 | 76% |
| 3.11.2 | Recupera experiencias previas de los estudiantes | 9,80 | 98% |
| 3.11.3 | Presenta situaciones reales para motivar el tema | 8,00 | 80% |
| TOTAL | | 25,40 | |
| PROMEDIO | | 8,47 | 85% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta



Cald
erón
" de
la
ciud
ad
de
Tulc
án.

Figura 18: 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)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán.

De acuerdo al nivel de conocimiento que tienen los docentes es considerado prioritario Recupera experiencias previas de los estudiantes con un 98%, es decir partir como primordial los conocimientos que ya adquirieron los alumnos y hacer de esto la base para edificar las nuevas enseñanzas que asimilaran los alumnos, después de esto, mostrar el panorama que presenta el tema a tratar, como un preámbulo de algo práctico ,Presenta situaciones reales para motivar el tema con un 80%, es de considerar la observación que se plantea de acuerdo al resultado obtenido en el punto Desarrolla estrategias didácticas, es de 76% es decir para los docentes consultados resulta de menor relevancia, el implementar estrategias didácticas complementarias para desarrollar el tema a tratar en el aula.

Las experiencias propias o de los alumnos, conjuntamente con una buena estrategia, se acoplará para presentar situaciones reales, que estén de acorde con el tema a tratarse, previamente motivados. Dentro de los estándares de aprendizaje de cada área, se propone dominios de conocimiento, los cuales expresan los núcleos de aprendizaje y destrezas centradas del área curricular que desarrollan pensamiento, a partir de la comprensión y aplicación de los conocimientos esenciales. (Mineduc 2010).

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

Tabla 19: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (Desarrollo)

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|-----------------|---|-----------------------|------------|
| 3.12.1 | Relaciona el tema con la realidad | 9,80 | 98% |
| 3.12.2 | Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento | 9,60 | 96% |
| 3.12.3 | Propone actividades alternativas metodológicas | 9,40 | 94% |
| 3.12.4 | Realiza actividades para organizar, sistematizar | 9,60 | 96% |
| 3.12.5 | Utiliza estrategias metodológicas | 9,60 | 96% |
| 3.12.6 | Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje | 9,60 | 96% |
| 3.12.7 | Realiza actividades para la aplicación del conocimiento | 9,80 | 98% |
| TOTAL | | 67,40 | |
| PROMEDIO | | 9,63 | 96% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán.

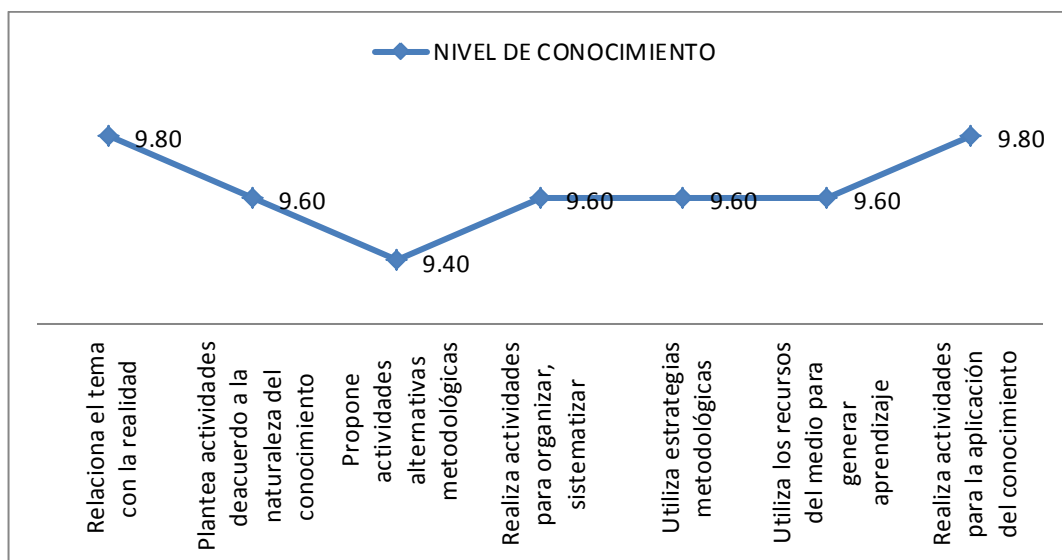


Figura 19: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (Desarrollo)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán.

En la tabla No.19, dentro de la etapa de desarrollo del conocimiento son importantes los indicadores Relaciona el tema con la realidad, Realiza actividades para la aplicación del conocimiento, con un porcentaje de 98%, es decir generar un conocimiento práctico y real, al cual puedan relacionarlo con las actividades cotidianas que viven los alumnos de acuerdo a su localidad, cabe mencionar que para el desarrollo de estas actividades son considerados igualmente significativos los indicadores Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, Realiza actividades para organizar, sistematizar, Utiliza estrategias metodológicas, Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje, con un menor porcentaje; es decir, si se considera que el conocimiento debe ser práctico y relacionado con la realidad del entorno son necesarios plantear actividades, de manera organizadas a través de recursos que sean comprensibles por los estudiantes; es notorio que es importante, pero con una relevancia menor; el ítem 3.12.3. Propone actividades alternativas metodológicas, podría verse desde un punto de vista tradicional ya que el proponer alternativas metodológicas podría desviar sobre el tema inicialmente planteado.

La aplicación de los métodos, debe hacerse con astucia, y con entereza, por lo que un método mal aplicado, dará como resultado el fracaso del proceso de interaprendizaje. (Prieto, D. 2009), considerando en la etapa de desarrollo, la actividad se la debe de realizar de una forma vivaz, con entusiasmo, porque es la actividad donde se ponen en juego los antiguos y nuevos conocimientos, se debe aplicar métodos reales, para el aprendizaje colectivo, para facilitar innovaciones de aprendizaje, para ponerlos en la práctica que sirvan de utilidad para el estudiante, y puedan desarrollarse en su medio.

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

Tabla 20: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (Evaluación)

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|-----------------|---|-----------------------|------------|
| 3.13.1 | Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados | 9,40 | 94% |
| 3.13.2 | Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula | 9,40 | 94% |
| 3.13.3 | Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula | 9,00 | 90% |
| 3.13.4 | Propone actividades para transferir el conocimiento | 9,00 | 90% |
| TOTAL | | 36,80 | |
| PROMEDIO | | 9,20 | 92% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán.

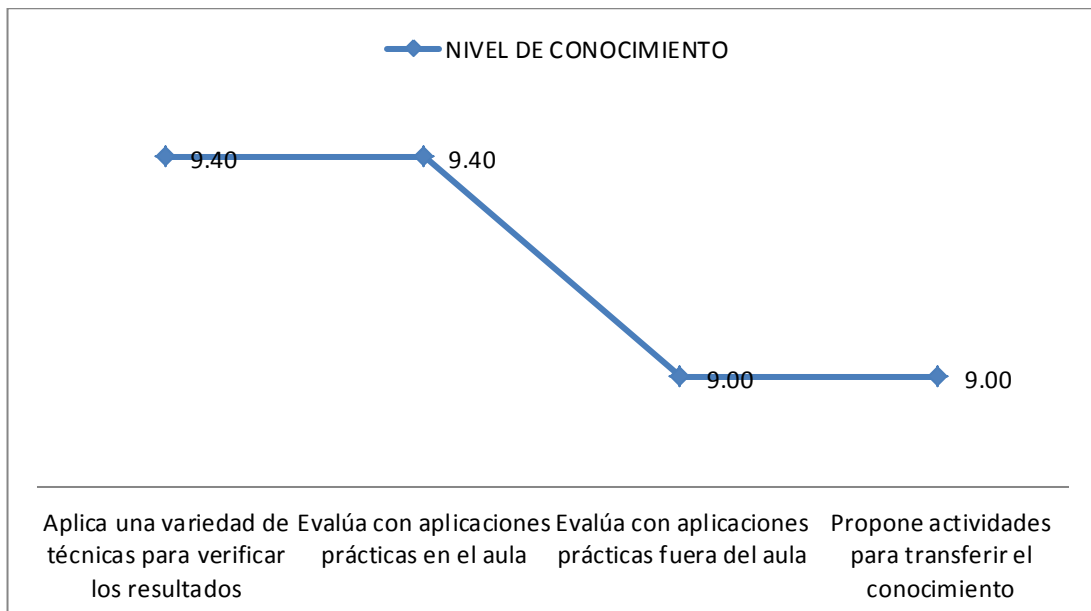


Figura 20: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (Evaluación)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán.

Dentro de la etapa de evaluación, para los docentes consultados es importante el trabajo desarrollado dentro del aula, en el indicador aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, la frecuencia es de 94% respectivamente a través de técnicas variadas y aplicaciones prácticas que pueden ser desarrolladas dentro del entorno de aprendizaje, aunque en menor importancia es considerado el trabajo fuera del aula; en el indicador evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula, Propone actividades para transferir el conocimiento, con una frecuencia de 90% ya que para los docentes es complementaria las actividades fuera del aula, aunque en menor relevancia de acuerdo a los encuestados. En vista que el transcurso de la clase es más conveniente o más fácil hacerlo dentro del aula, antes que afuera, y por otro lado el procedimiento o metodología siempre es la aplicada en la educación tradicional.

La evaluación, no es solo aplicar un instrumento de medición, sino también con actividades propuestas, y verificando si hay un cambio conductual y comportamental del estudiante, por eso se proponen actividades, no solo de las temáticas del currículo.

Para (Álvarez, J. 2001), al respecto de la evaluación considera que debe estar orientada hacia el contexto, hacia los procesos, en donde se tengan en cuenta los productos, los resultados, la información, y que sea justa para quienes están siendo evaluados.

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

Tabla 21: 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)

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|-----------------|---|-----------------------|------------|
| 3.11 | Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados | 9,40 | 94% |
| 3.12 | Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula | 9,40 | 94% |
| 3.13 | Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula | 9,00 | 90% |
| TOTAL | | 27,80 | |
| PROMEDIO | | 9,27 | 93% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán.

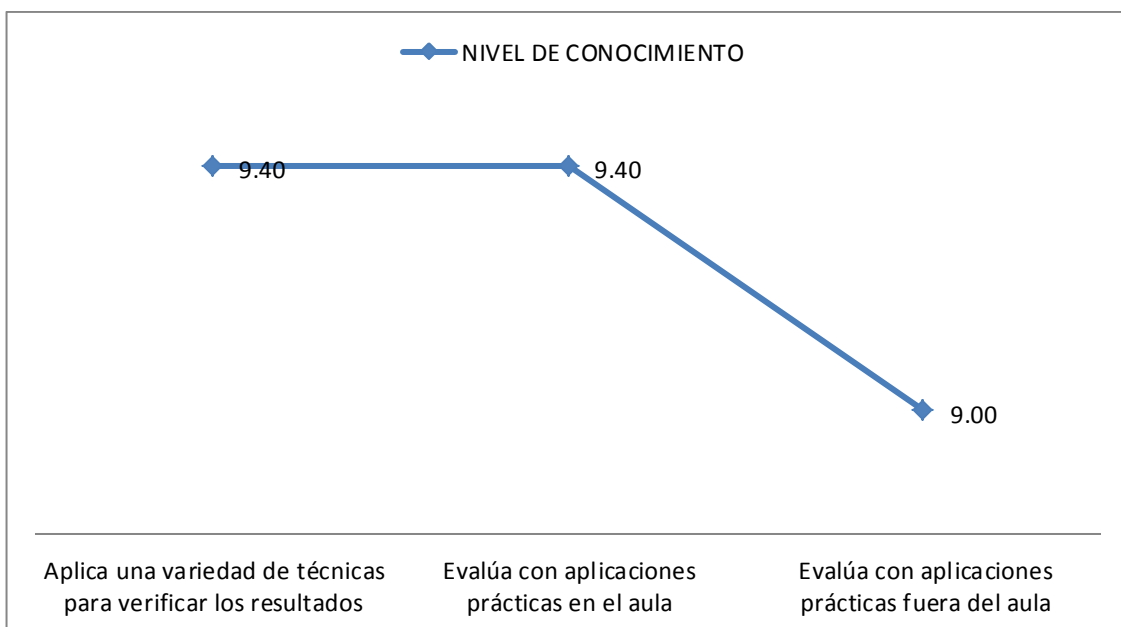


Figura 21: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (Visión global)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán.

Para (Arce, R. 2012) “El sistema evaluativo debe de considerar a todas las actividades que realice el estudiante durante el proceso de enseñanza aprendizaje, por ello se debe de conocer todos los tipos de evaluaciones, para que el resultado a obtenerse sea el más justo.”(p.123)

Desde una visión global, para los docentes consultados, se considera primordial el trabajo realizado en el aula, en el indicador Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, con una frecuencia de 94% respectivamente es decir; la variación de técnicas y las aplicaciones prácticas son primordiales en el desarrollo de las actividades diarias en el aula y mucha más la correspondientes a las evaluaciones realizadas, aunque el trabajo realizado fuera del aula es importante, los docentes consultados la consideran con una prioridad menor

El sistema evaluativo se lo debe de realizar en todo el proceso educativo, desde el inicial al final, dentro del aula y fuera de ella; la evaluación fuera del aula es más compleja, que dentro del aula porque encuentra más variables que determinar y evaluar, pero todas tienen la importancia, ya que determina cómo evoluciona el proceso educativo de los alumnos.

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

Tabla 22: Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje en la observación de clase.

| (TRANSPUESTO)Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje | | | |
|---|---------------|-------------------|-------------------|
| | | | |
| 3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje | Inicio | Desarrollo | Evaluación |
| FRECUENCIA | 9,33 | 9,31 | 9,10 |
| IMPORTANCIA | 9,47 | 9,43 | 9,10 |
| NIVEL DE CONOCIMIENTO | 8,47 | 9,63 | 9,20 |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa “Isaac Acosta Calderón” de la ciudad de Tulcán.

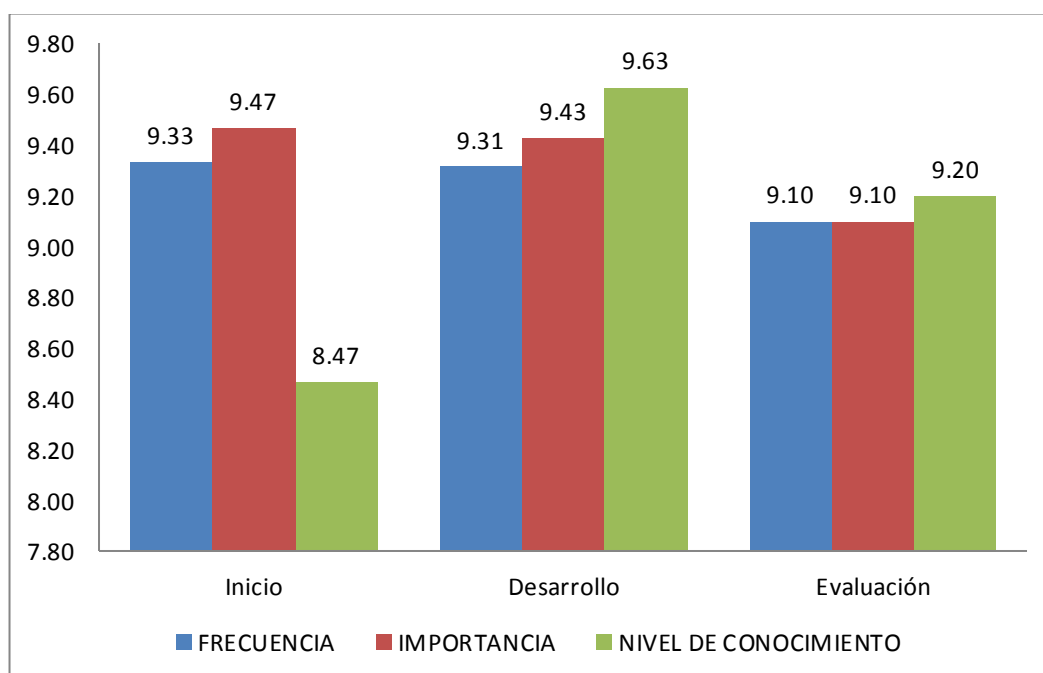


Figura 22: Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje en la observación de clase.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa “Isaac Acosta Calderón” de la ciudad de Tulcán.

De acuerdo a la tabla No 22 la observación en clases con los docentes evaluados los indicadores se mantienen con una frecuencia de 84% en el inicio, 96% en el desarrollo y 92% en la evaluación, en el nivel de conocimiento; en la importancia una frecuencia de 95% en el inicio, 95% en el desarrollo y 91% en la evaluación; ha hecho que los docentes centren en desarrollar el tema en la fase de desarrollo, aunque de acuerdo a su grado de importancia ellos expresan que debe ser más importante la fase inicial, en la cual los maestros da un preámbulo del tema a tratar y generan el interés del estudiante por el contenido general que conlleva el tema. La gestión del aprendizaje son los logros que se obtienen en el proceso educativo, se puede verificar según los resultados , que es en el proceso de la clase lo que se da los mejores resultados, que al inicio y en la terminación de la clase.

“La importancia que debe de tener toda actividad educativa es igual sin mantener la prioridad de que una sea inicial o final sino que se interrelacionan para determinar el cambio aptitud y actitud del estudiante”. (Castro, E. 2006).

3.4 Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | FRECUENCIA (DOCENTE) | FRECUENCIA (INVESTIGADOR) | PORCENTAJE (DOCENTE) | PORCENTAJE (INVESTIGADOR) |
|-----------------|---|----------------------|---------------------------|----------------------|---------------------------|
| 4.1 | Ejerce liderazgo democrático | 9,60 | 8,25 | 96% | 83% |
| 4.2 | Vincula a los actores educativos | 9,00 | 6,95 | 90% | 70% |
| 4.3 | Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales | 8,60 | 6,65 | 86% | 67% |
| 4.4 | Promueve acciones orientadas al servicio | 8,80 | 6,70 | 88% | 67% |
| 4.5 | Promueve en los estudiantes el interés | 9,00 | 7,50 | 90% | 75% |
| 4.6 | Propicia en el aula la amistad | 9,40 | 7,95 | 94% | 80% |
| 4.7 | Aplica estrategias para atender las necesidades | 9,00 | 7,25 | 90% | 73% |
| 4.8 | Promueve el cumplimiento de las actividades | 9,00 | 7,95 | 90% | 80% |
| 4.9 | Trabaja el orden y la organización en las actividades | 9,00 | 7,90 | 90% | 79% |
| 4.10 | Promueve acuerdos para la convivencia armónica | 9,40 | 9,00 | 94% | 90% |
| 4.11 | Involucra a los estudiantes en la planeación | 9,20 | 7,20 | 92% | 72% |
| 4.12 | Aplica estrategias cooperativas | 9,00 | 7,70 | 90% | 77% |
| 4.13 | Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos | 9,40 | 9,25 | 94% | 93% |
| TOTAL | | 118,40 | 100,25 | | |
| PROMEDIO | | 9,11 | 7,71 | 91% | 77% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán.

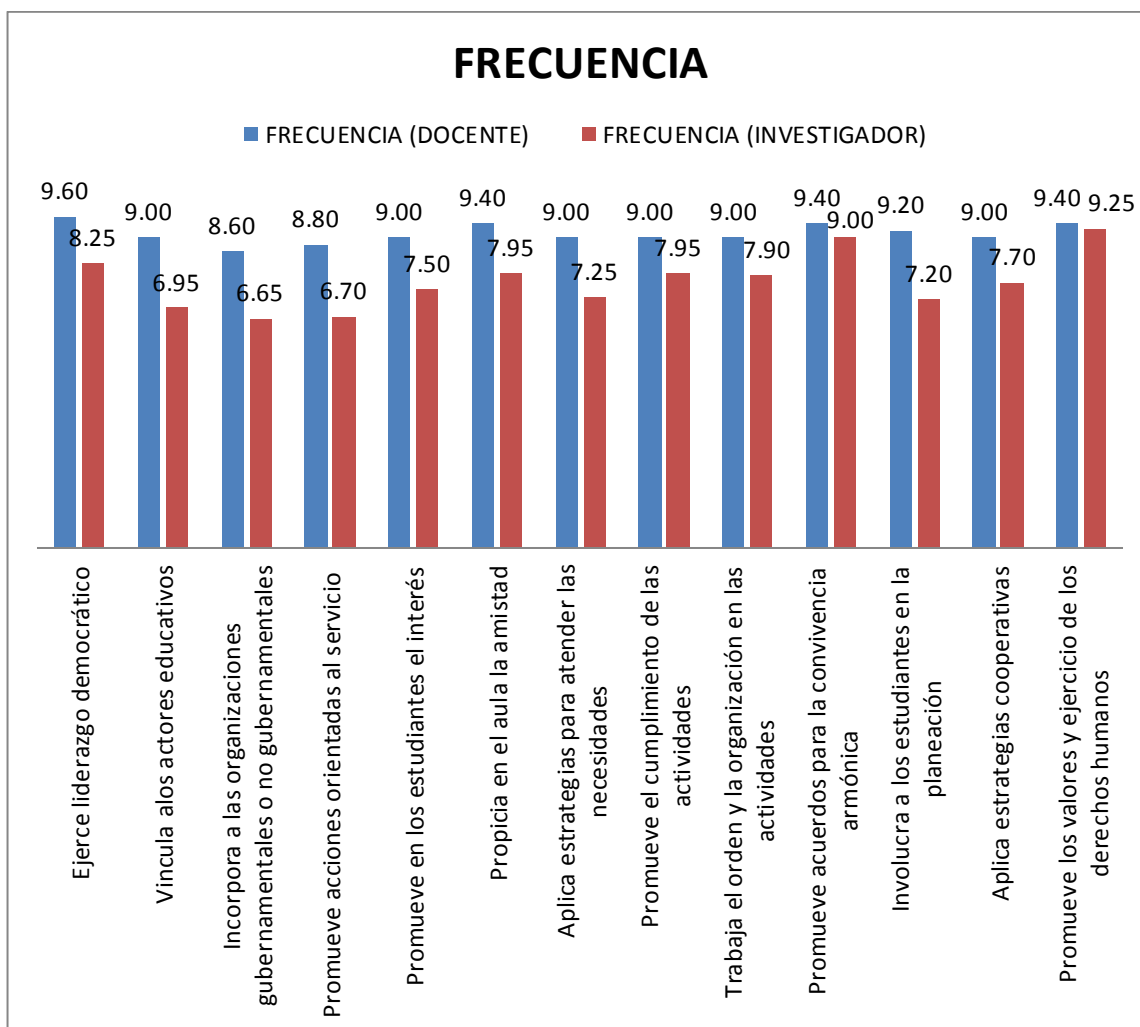


Figura 23: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa “Isaac Acosta Calderón” de la ciudad de Tulcán.

Observando la tabla 23, desde el ámbito del liderazgo y la comunicación, los docentes consultados consideran con menor relevancia al trabajo con las instituciones gubernamentales y no gubernamentales con una frecuencia de 86% de los docentes y 67% por parte del investigador, pese al apoyo que podría percibir de estas instituciones; adicional consideran en igual importancia el promover orientaciones al servicio; es claro entonces que con su macro entorno no se relacionan adecuadamente, pero dentro de su actividad como líder, el docente realiza un ejercicio democrático con una frecuencia de 96% para el docente y 83% para el investigador, promoviendo valores y derecho humanos, la frecuencia del docente es 94% y del investigador 93% generando acuerdos involucrando a los estudiantes; por lo que la labor del docente como líder se encuentra focalizado en su entorno específico.

El liderazgo que ejerce el docente sobre sus alumnos es de tipo democrático, donde es permisible los criterios de los estudiantes, haciendo que se respete la autonomía del estudiante; esto se lo realiza con la fomentación de valores y derechos humanos, trabajándose en el eje horizontal, que es de suma importancia para el convivir diario.

(Castillo, M. 2010), manifiesta que “Un buen liderazgo está dado por una buena comunicación, entonces se debe establecer buenas relaciones interpersonales entre el docente y el estudiante, para que exista un intercambio en sus funciones, y hacer del proceso educativo eficiente y ameno”. (p.45)

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|-------------|---|---------------|------------|
| 4.1 | Ejerce liderazgo democrático | 9,80 | 98% |
| 4.2 | Vincula a los actores educativos | 9,00 | 90% |
| 4.3 | Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales | 8,60 | 86% |
| 4.4 | Promueve acciones orientadas al servicio | 8,80 | 88% |
| 4.5 | Promueve en los estudiantes el interés | 9,00 | 90% |
| 4.6 | Propicia en el aula la amistad | 9,40 | 94% |
| 4.7 | Aplica estrategias para atender las necesidades | 9,00 | 90% |
| 4.8 | Promueve el cumplimiento de las actividades | 9,20 | 92% |
| 4.9 | Trabaja el orden y la organización en las actividades | 9,20 | 92% |
| 4.10 | Promueve acuerdos para la convivencia armónica | 9,40 | 94% |
| 4.11 | Involucra a los estudiantes en la planeación | 9,20 | 92% |
| 4.12 | Aplica estrategias cooperativas | 9,00 | 90% |
| 4.13 | Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos | 9,40 | 94% |
| | TOTAL | 119,00 | |
| | PROMEDIO | 9,15 | 92% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán.

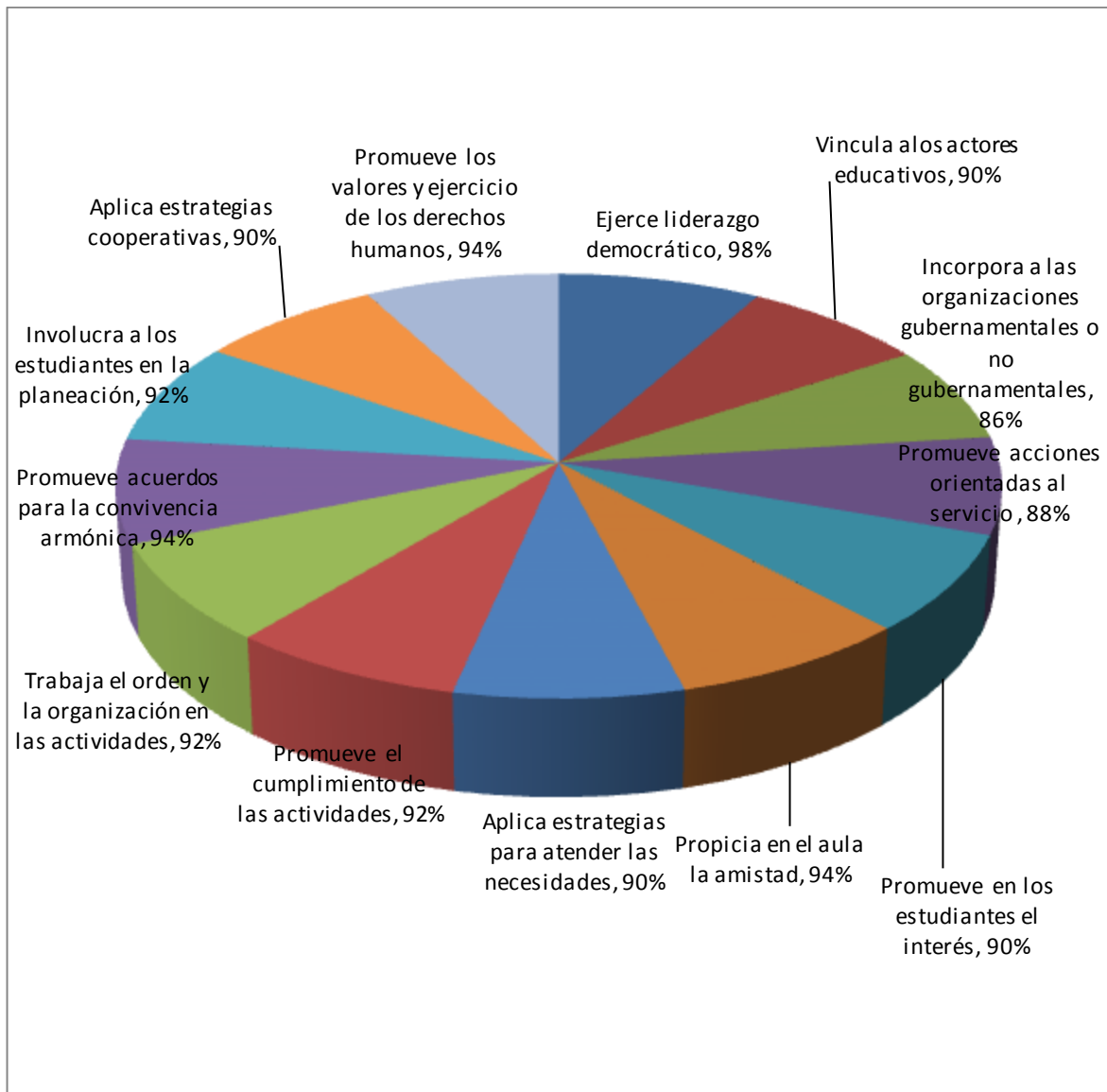


Figura 24: Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán.

El nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente el grado de importancia promedio que muestran los educadores consultados se encuentran en los indicadores ;Vincula a los actores educativos, Promueve en los estudiantes el interés, Aplica estrategias para atender las necesidades, Aplica estrategias cooperativas, con un porcentaje de 90%, es claro en este punto que los factores involucrados son los esencialmente transmitidos por parte del docente a sus estudiantes, vinculándolos con los factores del aprendizaje, generando en el interés para comprender sus enseñanzas y poder ponerlas en prácticas en su entorno. En contraste con la Incorporación de organizaciones gubernamentales con un 80%, y promueve acciones orientadas al servicio con el 88%, que el docente da menos importancia a estos indicadores. Con estrategias que fomentan el

liderazgo dentro del aula como son estrategias cooperativas, hace que los estudiantes fomenten su espíritu de líder, en la administración correcta de recursos y con la participación de los alumnos, para poder alcanzar sus metas y objetivos.

Para Saladrigas, H. (2005). "El liderazgo debe de ser desde las grandes esferas hasta en el aula, ya que un individuo es líder cuando administra bien sus recursos materiales y humanos, para cumplir con un objetivo común, que en este caso sería la educación, por tal razón debe de mantener el liderazgo en el aspecto gubernamental y en el aula". (p.45).

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|-----------------|---|-----------------------|------------|
| 4.1 | Ejerce liderazgo democrático | 9,60 | 96% |
| 4.2 | Vincula a los actores educativos | 8,80 | 88% |
| 4.3 | Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales | 8,80 | 88% |
| 4.4 | Promueve acciones orientadas al servicio | 8,80 | 88% |
| 4.5 | Promueve en los estudiantes el interés | 8,80 | 88% |
| 4.6 | Propicia en el aula la amistad | 9,40 | 94% |
| 4.7 | Aplica estrategias para atender las necesidades | 9,00 | 90% |
| 4.8 | Promueve el cumplimiento de las actividades | 9,20 | 92% |
| 4.9 | Trabaja el orden y la organización en las actividades | 9,20 | 92% |
| 4.10 | Promueve acuerdos para la convivencia armónica | 9,40 | 94% |
| 4.11 | Involucra a los estudiantes en la planeación | 9,20 | 92% |
| 4.12 | Aplica estrategias cooperativas | 9,00 | 90% |
| 4.13 | Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos | 9,60 | 96% |
| TOTAL | | 118,80 | |
| PROMEDIO | | 9,14 | 91% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán.

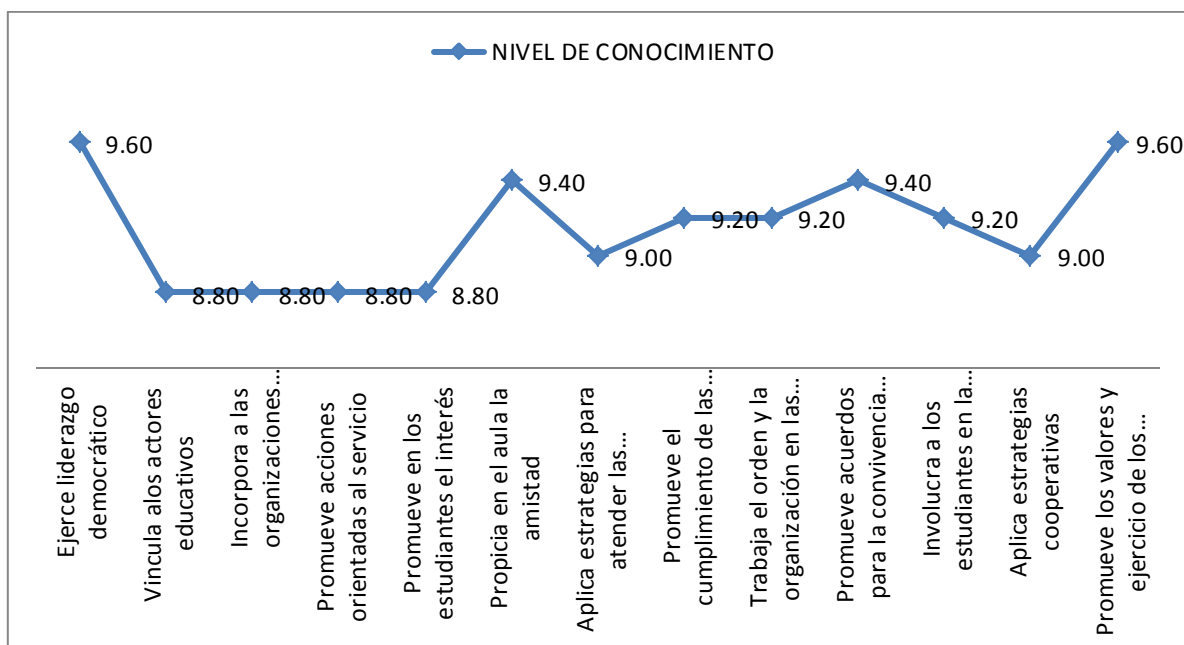


Figura 25: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de liderazgo y Comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa “Isaac Acosta Calderón” de la ciudad de Tulcán.

Al realizar el análisis de la tabla No.25 De acuerdo al nivel de conocimiento del docente en el Ámbito de Liderazgo y Comunicación, es esencial el promover valores en los estudiantes con un porcentaje de 96%, siendo esta base para una armonía entre los involucrados en el entorno de aprendizaje con 94%, implicando a los estudiantes en la planificación de las actividades a seguir, de manera ordenada y organizada.

Estos factores son esenciales en el desarrollo diario de las actividades de los docentes en sus clases diarias y de acuerdo a la práctica y al tema que desarrollaran.

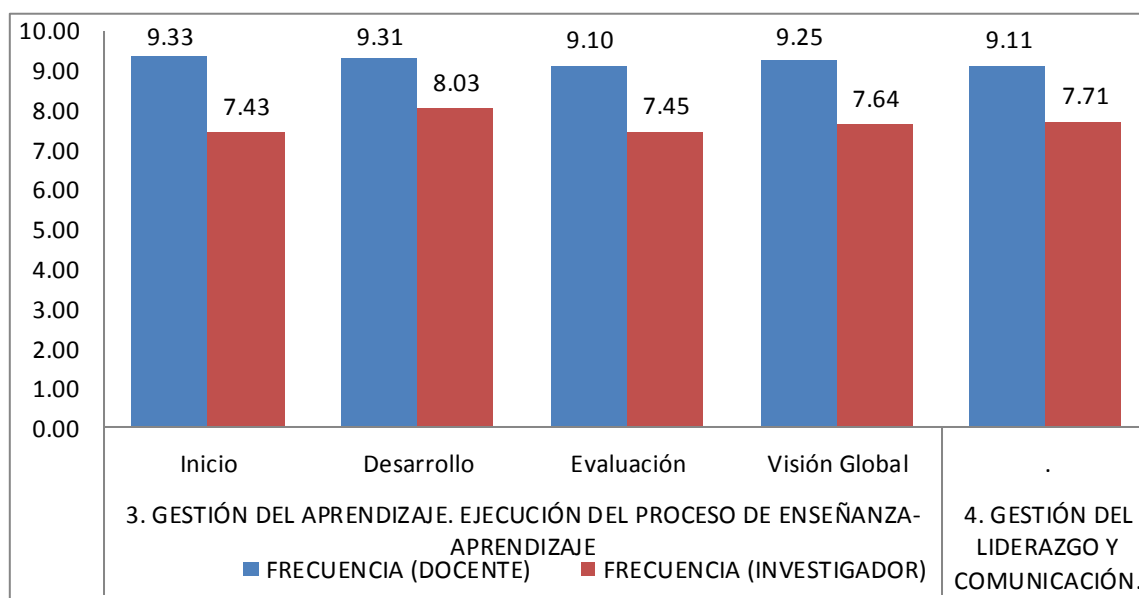
En Robbins, P. (2004). “El orden y la organización es una parte esencial del liderazgo, por cuanto al tener orden, las actividades se las desarrolla de una mejor manera, y esto se complementa con una buena organización de los aspectos materiales y humanos” (p.154) haciendo que se promueva el interés, el servicio, la amistad y promueva los valores para el ejercicio de la vida diaria del estudiante

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.

| 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 | 9,33 | 7,43 |
| | Desarrollo | 9,31 | 8,03 |
| | Evaluación | 9,10 | 7,45 |
| | Visión Global | 9,25 | 7,64 |
| 4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN. | | 9,11 | 7,71 |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán.



Calderón" de la ciudad de Tulcán.

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 Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán.

En la tabla No.26, en una forma visión global al comparar la autoevaluación de los docentes con la observación, se puede determinar que hay un rango de discrepancia entre los docentes con una frecuencia del 92,5% y lo observado con 76,4%, en lo que concierne a la gestión del aprendizaje, y su ejecución; determinando que la gestión de aprendizaje está muy limitada por parte del docente. Con respecto a la gestión de liderazgo y comunicación el docente tiene una frecuencia de 91,1% y el observador 77,1% determinando que hay una diferencia entre lo observado y lo que manifiesta el docente con respecto al liderazgo. La gestión de aprendizaje son los logros esperados en la actividad escolar, este fundamento, hace que a veces el alumno no cumpla los logros esperados, por diferentes causas, como pueden ser la metodología, el medio, o por la disposición del alumno a receptarla ;se hace un poco más compleja que el liderazgo y comunicación, ya que el alumno desde temprana edad se le inculca estos ámbitos tanto en la familia, en la comunidad y por último en la escuela.

Para que el proceso educativo sea óptimo se debe de formar a individuos no solo para el aprendizaje, sino para el liderazgo de estos, para que puedan desarrollarse de una manera eficaz en el medio donde se desarrollan. (Gómez, A. 2009).

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. | 8,73 | 9,03 | 9,18 |
| 2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR. | 8,81 | 9,09 | 8,99 |
| 3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje | 9,06 | 9,24 | 9,04 |
| 3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje | 9,25 | 9,33 | 9,27 |
| 4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN. | 9,11 | 9,15 | 9,14 |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa “Isaac Acosta Calderón” de la ciudad de Tulcán.

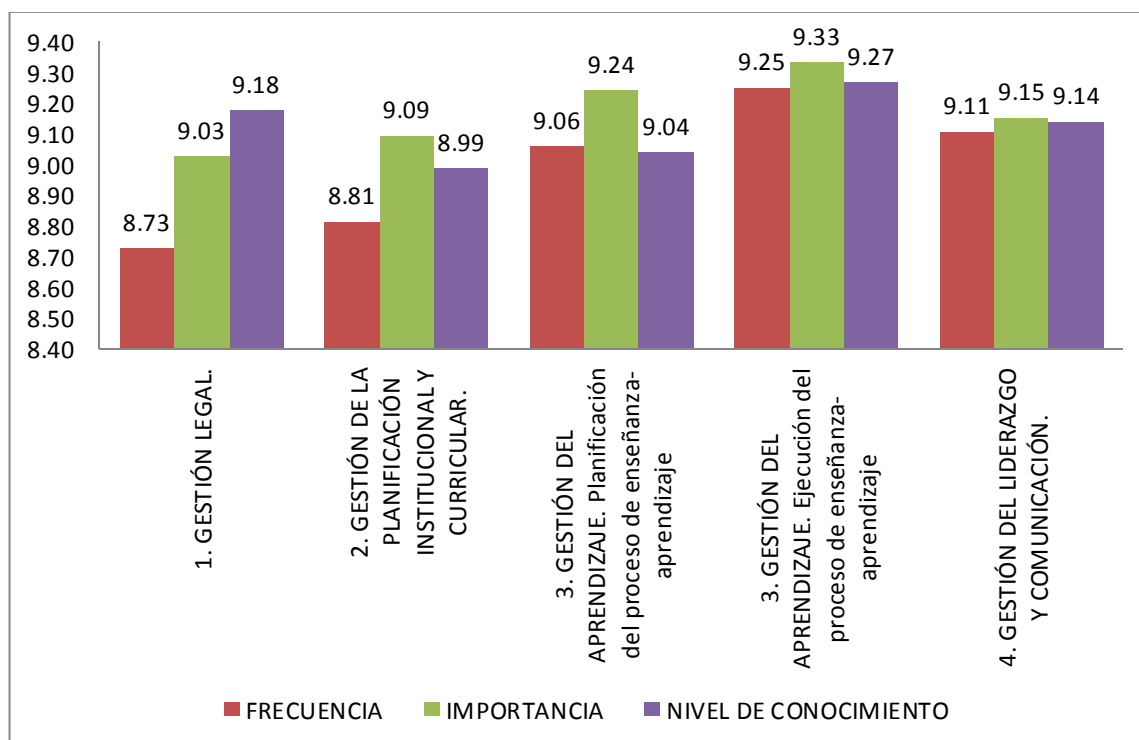


Figura 27: Desempeño profesional del docente (análisis global).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa "Isaac Acosta Calderón" de la ciudad de Tulcán.

En el desempeño profesional de los docentes (visión global), se puede determinar que es primordial la Gestión del aprendizaje (Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje), esto de acuerdo a su nivel de conocimiento con una frecuencia de 93,3% debido a que es la base de sus actividades diarias en el entorno de enseñanza-aprendizaje y a su importancia, con el 92,5% de frecuencia; mientras que la Gestión del Liderazgo y Comunicación tiene una importancia del 91,5% y el nivel de conocimiento es 91,4%; mientras que la gestión menos atendida es la Gestión de Planificación con una importancia de una frecuencia de 90,9% y un conocimiento de 89,9%. De estos resultados podemos deducir que a los docentes les importa y conocen más la ejecución del proceso educativo, que otras gestiones y le dan menos importancia y conocimiento a la planificación. En un sentido global el aprendizaje se toma con más relevancia, en vista que se está a diario con este ámbito, tratando de inculcar el conocimiento en una forma teórica y poco práctica, el liderazgo y la comunicación se lo quiere tratar en el eje horizontal, que pocas veces se la realiza en forma práctica; la planificación se toma de menor importancia, porque en el sistema educativo, la mayoría de la planificación viene dada por el Ministerio de Educación y el aspecto legal se lo toma de una forma ligera por el desconocimiento de las leyes, reglamentos, y normas legales, y por la falta de la interiorización de estas.

Para (Machado, A. 2005). "La educación es la suma de todos los elementos que intervienen en este proceso, por eso se debe de conocer y dar la importancia a todos estos elementos, incluyendo los diferentes tipos de gestiones que se deben conocer y aplicar en la actividad educativa; para con ello transmitir el conocimiento en una forma óptima, para que los estudiantes lo apliquen en su diario convivir y cotidiana." (p.219).

Capítulo 4
Conclusiones, Recomendaciones

Conclusiones

- El desempeño docente son las actividades, experiencias, metodologías que el docente pone en práctica para el desarrollo de una clase, con el objetivo de transmitir el conocimiento en una forma óptima y eficaz. Todas estas actividades están determinadas por la gestión de aprendizaje, gestión legal, planificación institucional y curricular y la gestión de liderazgo y comunicación.
- En el ámbito legal, los docente no resuelven conflictos en el aula y la institución para que pueda desempeñar bien la función educativa debe cumplir con orden y equidad; todas estas normativas se ponen de manifiesto en las leyes, reglamentos, códigos, con sus respectivos artículos y estipulaciones.
- En el ámbito del aprendizaje, al ser el aula, el espacio donde se realiza la mayor actividad en el proceso educativo, los docentes se limitan a evaluar las prácticas y clases de los alumnos dentro del aula, pero las actividades fuera de ellas, son también de vital importancia para el desarrollo del estudiante, que con sus experiencias reales ayudan a que la clase sea más dinámica y entendible.
- En el ámbito de planificación institucional y curricular relaciona los elementos de la institución educativa, con todos los aspectos de aprendizaje, al existir una comunión entre la comunidad educativa, hay una participación activa en el plan de educación institucional, con el fin de tener mejor desarrollo en el proceso educativo.
- En el ámbito de liderazgo y comunicación, las instituciones gubernamentales y no gubernamentales son los pilares de una sociedad, se puede detectar que en el desempeño docente no se incorpora de una manera continua y permanente a estas instituciones. El tema de la clase debe estar en concordancia con la realidad que se encuentra el estudiante al momento de impartir su clase. El liderazgo está determinado por la forma como se administra de una forma óptima y eficaz todos los recursos humanos y materiales, y no ser el que dirige sólo a un grupo; la correcta administración se basa en una buena comunicación, y un buen intercambio interpersonal, entre todas las personas que intervienen en el proceso educativo.

- Que los resultados da importancia a la gestión de aprendizaje, liderazgo, planificación y legal; el aprendizaje lo realizan diariamente, en cambio la planificación en parte ya le envía el Ministerio de educación y la otra parte hace el docente; en el campo legal no se interioriza las leyes a los alumnos, el liderazgo y valores se da en la casa de los estudiantes.

Recomendaciones

- Reunión de trabajo en la dirección de la institución con personal administrativo, docentes, y todos aquellos que integren la comunidad educativa, para que se brinde la información necesaria sobre todos los aspectos relacionados con el Desempeño Docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje; con todas sus gestiones como son de aprendizaje, legal, planificación y de liderazgo y comunicación.
- El ámbito legal, es una base para cualquier institución, por ello es necesario, que toda la comunidad educativa, sepa del aspecto legal de la educación, sus reglas, sus leyes, sus normas y reglamentos, para el mejor desarrollo de la entidad educativa, y con ello que haya menos conflictos entre ellos. La interrelación del sistema educativo con el legal, a través de intercambios de conocimientos es entre estos dos sistemas, como son cursos, congresos, cursillos, donde se interrelacione la parte de las leyes con la educación.
- La actividad en clase, se la realiza con temas y situaciones que involucren al estudiante en el medio que se desenvuelven, por eso es necesario que los contenidos curriculares, estén de acuerdo con la realidad que vive, para con ello extraerle el mayor provecho de su rendimiento y de su capacidad tanto intelectual, como afectiva, por tal razón se debe inculcar estas prácticas fuera del aula y evaluarlas de la misma manera, que las que se realiza dentro del aula, las experiencias reales de los estudiantes ayudan a que la clase sea más dinámica y entendible, el tema de la clase debe de estar en concordancia con la realidad que se encuentra el estudiante al momento de impartir la clase.
- En la actualidad, con el rápido convivir diario es necesario, que los alumnos, se desenvuelvan de una manera óptima, eficiente y eficaz; dentro del ámbito educativo y fuera de ello, para ello es necesario que se brinde una educación con liderazgo, para que los estudiantes del futuro, sean críticos, responsables y exitosos. Se puede hacer esto con la cooperación de otros estados, con su forma de estudio, intercambio estudiantil, y con el apoyo en todos los aspectos educativos; con la implementación de becas, con estudios en el exterior, con pregrados y posgrados a nivel internacional.

- La gestión de planificación institucional y curricular, en el sistema enseñanza-aprendizaje debe de ponerse más énfasis en lo referente a la planificación ya que una buena planificación es el inicio de un exitoso proceso educativo, porque de allí se extrae lo que se va a enseñar, como se va a enseñar y para que se va a enseñar. Si toda la comunidad educativa participara en la realización de la planificación institucional y curricular, se empezaría a dar importancia en una educación de calidad, ya que estas planificaciones son unas herramientas básicas y necesarias para el buen desarrollo del proceso educativo.
- Las instituciones gubernamentales deben dar el apoyo permanente a las instituciones educativas, con la capacitación a los docentes, con una estabilidad económica, laboral ya que a veces hay una discordancia con el apoyo de estas hacia las instituciones educativas, y en especial si estas son pequeñas y marginales, que necesitan de una mayor y mejor infraestructura, tanto en el aspecto físico, como de docentes y otros aspectos, ya que son las que más necesitan del apoyo del gobierno. por tal razón debe de haber una comunión del sistema educativo, con estas instituciones, en los resultados se puede detectar que en el desempeño docente no se incorpora de una manera continua y permanente a estas instituciones.

Bibliografía

- ✓ Abada, E. (2001): *Sistemas y servicios de información digital*. Gijón, España: Trea.
- ✓ Abrams, L., Gibbs, J. (2000). Planning for change: School-community collaboration in a full-service elementary school. *Urban Education*, 35(1), 79-103.
- ✓ Achilli, E. (2000) *Investigación y Formación Docente*. Argentina: Laborde.
- ✓ Aguilar, M. (2001) *Concepto de sí mismo. Familia y Escuela*. Madrid: Dykinson.
- ✓ Albrecht, K; Bradford, J. (1990) *La Excelencia en el Servicio*. Bogotá: Legis S.A.
- ✓ Alonso, J. (1995): *Orientación educativa. Teoría, evaluación e intervención*. Madrid: Síntesis.
- ✓ Ángeles, O. (2003). *Enfoques y modelos educativos centrados en el aprendizaje: Estados del arte y propuesta para su Operativización En los Institutos de Educación Superior Nacionales*. Recuperado de <http://www.lie.upn.mx/docs/docinteres/Enfoquesymodeloseducativos3.pdf>.
- ✓ Arancibia, V., Herrera, P. y Strasser, C. (2009). *Manual de Psicología Educativa*. Santiago: Universidad Católica de Chile.
- ✓ Aranda, A. (2007). *Planificación Estratégica Educativa. Orientación metodológica*. Quito: Abya Yala.
- ✓ Baquero, R. (1997). *Vigotsky y el Aprendizaje Escolar*. Madrid: Aique.
- ✓ Bauman, Z. (2008). *Los retos de la educación en la modernidad líquida*. Barcelona: Gedisa
- ✓ Bazdresch, P. M. (Abril-Junio 1998). Las Competencias en la formación de Docentes. *En Educar. Revista de Educación*, Núm. 5 (10y11), 10-15
- ✓ Bidegain Luis. (2009). *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*. Recuperado <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa.pdf>.
- ✓ Blanchard, K y Hersey, P. (1989) *La Administración del Comportamiento Organizacional*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- ✓ Blanco, J. (2009). *Relación familia y escuela: agentes de socialización*. Recuperado de <http://www.slideshare.net/juancaorientador/relacion-familia-escuela.pdf>.
- ✓ Cañas. M, (2010). *El proceso de comunicación dentro del aula*. Recuperado de <http://www.publicatuslibros.com/bibliotec/libro/el-proceso-comunicativo-dentro-del-aula.pdf>
- ✓ Casado J.M. (2001). *El directivo del siglo XXI*. Barcelona: Pirámide

- ✓ Casanova, M.A y Giroux. H. A (1999). *Manual De Evaluación Educativa*. Madrid: La Muralla, S.A.
- ✓ Cassassus, J. (2003). *La escuela y la (des) igualdad*. Santiago: Lom
- ✓ Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría general de la administración*, Santafé de Bogotá: McGraw-Hill Interamericana.
- ✓ Contreras, J. (1997). *La autonomía del profesor*. España: Morata.
- ✓ Coll, S, C. (1996). *Aprendizaje escolar y construcción del conocimiento*. Barcelona: Paidós Educador
- ✓ Cotteret, J; y Claude, E. (1973). *Los Sistemas Electorales*. Barcelona: Oikos-Tau.
- ✓ COVEY, S. (1993). *El Liderazgo Centrado en Principios*. Buenos Aires: Paidós
- ✓ David, W. (1972) *Psicología social de la Educación*. Toronto: Kapelus,
- ✓ Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Madrid: Santillana,
- ✓ Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Desempeño Docente*. Recuperado de educacion.gob.ec/desempeno-del-docente.pdf
- ✓ Escaño, J. y Gil, M. (mayo, 2001). “¿Favorecemos que nuestros hijos estén motivados por el trabajo del colegio? “Cuestionario para padres y madres”. *Revista Aula de innovación educativa*, 101 (1), 6.
- ✓ Escontrela M, R. (Enero Marzo 1992). La formación del profesor, modelos y tendencias: el modelo crítico reflexivo. *Revista de Pedagogía*. 29 (3), 63-81
- ✓ Fan, X. y Chen, M. (1999). *Parental involvement and students' academic achievement: Ameta-analysis*. Montreal: Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association.
- ✓ Ferry, G. (1990). *El trayecto de la formación. Los enseñantes entre la teoría y la práctica*. México: Paidós
- ✓ Fingermar, H. (2010). *Tipos de motivación La Guía de Educación*. Recuperado de <http://educacion.laguia2000.com/general/tipos-de-motivacion#ixzz2uZWJd9ja.pdf>
- ✓ Garay, S; y Uribe, M. (abril 2006): Dirección escolar como facto de eficacia y cambio. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio de Educación*, 4 (4) ,10-11.
- ✓ García, F.J. (2006). Cómo son y cómo podrían ser las relaciones entre escuelas y familias en opinión del profesorado. *Revista Cultura y Educación*, 18 (3-4), 247-265.
- ✓ Ghioldi, A. (1972). *Política educacional en el cuadro de las ciencias de la educación*. Buenos Aires: Losada
- ✓ Gimeno, J. (1992). *Teoría de la Enseñanza y desarrollo del currículo*. Buenos Aires: Rei
- ✓ Gimeno, S; y Pérez ,G. (1992). *Comprender y Transformar la enseñanza*. Madrid: Morata.

- ✓ Guevara, N. (1996). *La Relación Familia-Escuela. El Apoyo de los Padres a la Educación: Clave para el desempeño*. Mexico: Education.
- ✓ Hallinger, P. (2003). Leading educational change: reflections on the practice of instructional and transformational leadership, *Cambridge Journal of Education*, 33(3), 349-351.
- ✓ Hammond; L. y Milbrey. (2003). *El desarrollo profesional de los maestros Nuevas estrategias y políticas de apoyo*. México: SEP.
- ✓ Hernández, D. y Gonzales, J. (abril 2012). Un modelo de gestión para la supervisión. *Programa de escuelas de calidad*, 5, (23 y 24), 72-77.
- ✓ Herrán, A. y González, I. (2002). *El ego docente, punto ciego de la enseñanza, el desarrollo profesional y la formación del profesorado*. Madrid: Universitas
- ✓ Hunt, B. (2009). *Efectividad del desempeño docente: Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. Recuperado de <http://www.oei.es/noticias/spip.php?article5096.pdf>
- ✓ Imen, P. (6 de julio del 2006). El fantasma de la desigualdad educativa. *El país*, p.12.
- ✓ Kast, E., y Rosenzweig, J.E. (1994). *Administración en las organizaciones: enfoque de sistemas y contingencias*. México: McGraw-Hill Interamericana
- ✓ Kenneth, A. (1994). *Concepts of Corporate Strategy*. Canadá: McGraw-Hill/Irwin
- ✓ Kñallinsky, E. (1999). *La participación educativa: Familia y escuela*. Las Palmas de Gran Canaria: Servicio de Publicaciones de la Universidad de las Palmas de Gran Canaria.
- ✓ López, A. (2006). internet como medio de comunicación. (Tesis de maestría en educación inédita). Universidad Metropolitana Cupey, Puerto Rico.
- ✓ Lozano, A. (2003). Factores personales, familiares y académicos que afectan al fracaso escolar en la Educación Secundaria. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa y Psicopedagógica*, 1 (1), 43-46.
- ✓ Comellas, M.J. (2009). *Familia y escuela: compartir la educación*. Barcelona; Graó
- ✓ Machargo, J. (1997). Expectativas y realidades en las relaciones padres-profesores. Comunicación presentada en el VI Congreso Internacional de Educación Familiar. Benalmádena. España. Mayo p.43
- ✓ Madrano, I y Suarez, L. (marzo, 2001). Ensayo sobre estrategias para documentar el conocimiento en una organización. *Revista PH del instituto andaluz del Patrimonio Histórico*, 9, (36) ,234-236.
- ✓ Marrero I. Ponjúan G. (2004). "La Gestión de Información y la Gestión del Conocimiento del siglo XXI, puntos en contacto, analogías y divergencias". (Tesis de Diploma. Facultad de Comunicación Social y Ciencias de la Información). Universidad de La Habana, Cuba.

- ✓ Martínez, R.A. (1996). *Familia y educación*. Oviedo: Publicaciones Universidad de Oviedo.
- ✓ Medina, A. y Gallegos, C. (2008), Flujo efectivo de libre disposición: propuesta de un nuevo modelo, *Revista Panorama Socioeconómico*, 36, (26), 60-74.
- ✓ Ministerio de educación del Ecuador (2010). *Actualización y fortalecimiento curricular de la educación básica 2010*. Recuperado de <http://www.educación.gov.ec>
- ✓ Monja, M.I. (2012). *Desempeño docente, calidad educativa desde la perspectiva del desempeño docente*. Recuperado de mariaisabelmonja.wordpress.com/2012/02/06/desempeño-docente/.pdf
- ✓ Nérci, I. G. (1986). *Metodología de la Enseñanza*. México: Kapeluz.
- ✓ Monereo, C., y Duran, G. (2003). *Entramados, Métodos de Aprendizaje Cooperativo y Colaborativo*. Barcelona: Edebé
- ✓ Piñuñuri, M.E y Careaga, E. (2012). *Motivación escolar y sus efectos en el aprendizaje*. Recuperado de www.sld.cu/galerias/doc/sitios/infodir/liderazgo_y_motivacion.doc
- ✓ Real Academia Española, (2001). *Diccionario de la lengua española*, Madrid: Espasa.
- ✓ Reyes, A.(1992), *Administración Moderna*, México: Limusa
- ✓ Rice, F. (2007). *Desarrollo humano, estudio del ciclo vital*. México: Prentice – hall hispanoamericana, s.a.
- ✓ Rivera, A. (abril del 2009) Formación docente: un requisito de la calidad. *El comercio*, p. 5.
- ✓ Sarramona, J. (2002). *La educación en la familia y en la escuela*. Madrid: PPC.
- ✓ Stephen, P. Robbins. (1997). *Administración teoría y práctica*. México: Prentice Hall
- ✓ Stigliano, D., Gentile, D. (2008). *Enseñar y Aprender en Grupos Cooperativos*. México : Paidós Educador
- ✓ Stoll, L.; Fink, D. y Earl, L. (2004). *Para cambiar nuestras escuelas. Reunir la eficacia y la mejora*. Barcelona: Octaedro.
- ✓ Velasco, E. (2010). *La motivación Psicología básica*. Recuperado de <http://www.psb.ua.es>
- ✓ Zárate, A. (2009). El uso pedagógico de las Tics. Publicación del instituto para la Investigación Educativa y el desarrollo Pedagógico, IDEP, y la Secretaria de Educación Distrital. *Revista Aula Urbana*. Bogotá, 74 (3 y4) ,22.

Propuesta

| | | | |
|---|--|--|---|
| Ambito: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Legal</i> ➤ <i>Planificación institucional y currículo</i> ➤ <i>Aprendizaje</i> ➤ <i>Liderazgo y comunicación</i> | | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | |
| Problema identificado | | | |
| <p>El aprendizaje por medio de los estudiantes está determinado por el tratamiento de estrategias y métodos tradicionales lo que hace que la interacción estrategia aprendizaje no es la más adecuada. Por eso implementaremos una estrategia enseñanza - aprendizaje que esté acorde con las necesidades del alumno y que se desarrolle en un medio real donde se desarrollen estos conocimientos.</p> | | | |
| Nombre de la estrategia | | | |
| Sistema de Educación personalizada | | | |
| Objetivo | | | |
| <p>✓ Aplicar a los estudiantes de la unidad educativa “Isaac Acosta Calderón”, una estrategia de educación personalizada para un cambio de actitud por parte estudiantes docentes, padres de familia para el mejoramiento del proceso educativo en este establecimiento.</p> | | | |
| Actividades | Procedimientos | Recursos | Evaluación |
| <p>Diagnóstico y análisis de la educación personalizada, para la presentación de la educación personalizada</p> | <p>Se diagnosticara previamente con una encuesta, el sistema educativo personalizado, al docente asumiendo su papel de guía y facilitador.</p> <p>Los alumnos se les brindara charlas sobre la temática y se realizara una</p> | <p>Materiales</p> <p>Encuestas</p> <p>Charlas</p> <p>Humanos</p> <p>Docentes</p> <p>Estudiantes</p> <p>Padres de familia</p> | <p>Los docentes con el conocimiento previo de este plan de educación personalizada.</p> <p>Alumnos en la capacidad de aceptar este cambio o plan de educación, padres de familia con su apoyo moral tanto a docentes como a</p> |

| | | | |
|--|--|---|---|
| | <p>encuesta sobre el pro o contra de la educación personalizada.</p> <p>El padre de familia se empara por charlas sobre la educación personalizada dictada en el establecimiento y contestara una encuesta.</p> | | estudiantes |
| <p>Presentar y gestionar la aprobación de educación personalizada</p> | <p>Los docentes gestionaran la aprobación del plan de educación personalizada, mediante la aprobación de este plan, a la comisión pedagógica Estudiantes y padres de familia apoyen con apoyo ético y moral para la aprobación del plan de educación personalizada</p> | <p>Materiales Plan Humanos Comisión pedagógica Estudiantes Docentes</p> | <p>Los docentes gestionaran la aprobación del plan mediante la aprobación de este plan, a la comisión pedagógica para su aprobación</p> |
| <p>Ejecución del plan Con la aplicación de los principios de la educación personalizada.</p> | <p>Los docentes con el conocimiento aplicaran los principios de la educación personalizada.</p> | <p>Materiales Plan estructurado Folletos de la educación especializada</p> | <p>Docentes capacitados, alumnos predispuestos, padres de familia con el debido conocimiento de este plan de</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | Los alumnos al tener previo conocimiento de este plan estarán en capacidad de receptar estos nuevos principios de la educación personalizada | Humanos Docentes Estudiantes Padres de familia | educación personalizado. |
| Organizar la información y redactar un informe | Los docentes se encargarán de la redacción y publicación sobre la temática y la redacción de un informe, para la distribución entre los docentes y padres de familia. Con la información dada los estudiantes tendrán la convicción de asimilar la temática. Los padres de familia ayudarán a los hijos, en la nueva temática teniendo la información adquirida en el establecimiento. | Materiales Informe final terminado Humanos Docentes Estudiantes Padres de familia | Docentes con la información y la redacción del informe. Estudiantes con la convicción de asimilar esta información. Padres de familia predispuestos para este proceso de educación personalizada conocimiento de antemano la información sobre la temática |
| Reuniones de trabajo con todo el personal docente, los | Directivos se reúnen con toda la comunidad educativa tanto | Materiales Planillas de evaluación referentes a la | Las reuniones de trabajo se las realizara para hacer una evaluación de la |

| | | | |
|---|--|--|---|
| alumnos y padres de familia directivos del plantel. | docentes, como padres de familia y estudiantes para hacer un análisis de la educación personalizada, sus avances su control etc. | educación personalizada Humanos Docentes Estudiantes Padres de familia | comprensión de la educación personalizada con una encuesta respectiva |
|---|--|--|---|

Fuente: observación directa

Realizado por: Nidia Fernanda Ruano Villarreal.

Bibliografía:

Bernardo, J. (2011). Educación Personalizada: principios, técnicas, y recursos. Madrid: Síntesis.

Anexos

Anexo 1 Carta de autorización de ingreso al centro educativo.



Tulcán, 6 enero del 2014

Dr. Camilo Noguera
RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA ISAAC ACOSTA
En su despacho.

De mi consideración:



Autorizado

| <i>Docentes</i> | <i>Grado</i> |
|----------------------|--------------|
| ① Adriana Parpuezán | 2º "B" |
| ② Erika Pérez | 3º "B" |
| ③ Alexis Rivadeneira | 4º "B" |
| ④ Vicky Cando | 5º "B" |
| ⑤ Caruana Villarreal | 6º "C" |

06-01-2014

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



Andrés Bello e Irlanda
Tulcán - Ecuador
Tel 062988144
catulcan@utpl.edu.ec
www.utpl.edu.ec

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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Tulcán, 23 de Julio del 2014

Dr. Camilo Noguera
RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA ISACC ACOSTA CALDERON
En su despacho.

De mi consideración:

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

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

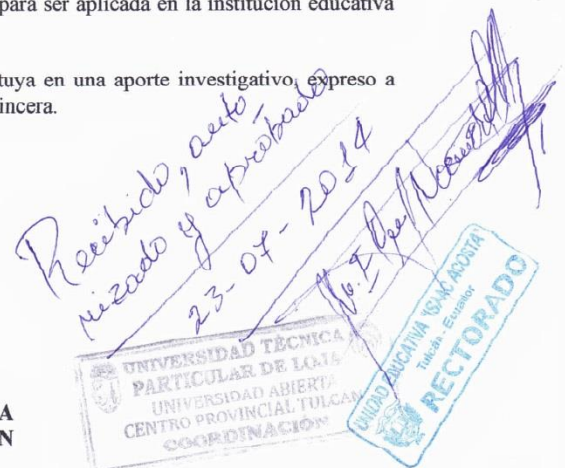
Además, en este documento se incluirá una propuesta la misma que será planteada para mejorar el desempeño docente y que consideramos factible para ser aplicada en la institución educativa que usted tan acertadamente dirige

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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



Anexo 3: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

| | | |
|--------------|-----------------------|---------------------|
| Investigador | Institución Educativa | Docente Investigado |
| | | |

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. Tipo de Institución:

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

3. Ubicación geográfica:

| | |
|--------|-------|
| Urbana | Rural |
|--------|-------|

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. Nivel de estudio:

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

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

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

7. Modalidad de trabajo:

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

8. Relación laboral:

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

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

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

| AMBITOS | Nº DEL ÍTEM | INDICADORES | Frecuencia | Importancia | Nivel de conocimiento |
|-------------------|-------------|---|------------|-------------|-----------------------|
| 1. GESTIÓN LEGAL. | 1.1 | Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales. | | | |
| | 1.2 | Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional señalada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y desarrollados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. | | | |
| | 1.3 | Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional tomando como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. | | | |
| | 1.4 | Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa. | | | |

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

| AMBITOS | | Nº DEL ÍTEM | INDICADORES | | Frecuencia | Importancia | Nivel de conocimiento |
|-----------------------------|---|--|-------------|---|---|-------------|-----------------------|
| 3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. | Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje | 3.11 | INICIO | 3.11.1 | Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos. | | |
| | | | | 3.11.2 | Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase. | | |
| | | | | 3.11.3 | Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema. | | |
| | | 3.12 | DESARROLLO | 3.12.1 | Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto). | | |
| | | | | 3.12.2 | Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante. | | |
| | | | | 3.12.3 | Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula. | | |
| | | | | 3.12.4 | Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento. | | |
| | | | | 3.12.5 | Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución. | | |
| | | | | 3.12.6 | Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes. | | |
| | | | | 3.12.7 | Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula. | | |
| | | 3.13 | EVALUACIÓN | 3.13.1 | Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje. | | |
| | | | | 3.13.2 | Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula. | | |
| | | | | 3.13.3 | Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula. | | |
| | | | | 3.13.4 | Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos. | | |
| | | 4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN. | 4.1 | Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula. | | | |
| | | | 4.2 | Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para 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 | DESARROLLO | 1.2.1 | Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto). | |
| | | | 1.2.2 | Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante. | |
| | | | 1.2.3 | Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula. | |
| | | | 1.2.4 | Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento. | |
| | | | 1.2.5 | Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución. | |
| | | | 1.2.6 | Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes. | |
| | | | 1.2.7 | Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula. | |
| | 1.3 | EVALUACIÓN | 1.3.1 | Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje. | |
| | | | 1.3.2 | Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula. | |
| | | | 1.3.3 | Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula. | |
| 1.3.4 | | | Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos. | | |
| 2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN. | 2.1 | Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula. | | | |
| | 2.2 | Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad. | | | |
| | 2.3 | Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales. | | | |
| | 2.4 | Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario. | | | |
| | 2.5 | Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas. | | | |
| | 2.6 | Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes. | | | |
| | 2.7 | Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes. | | | |
| | 2.8 | Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula. | | | |
| | 2.9 | Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula. | | | |
| | 2.10 | Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas. | | | |
| | 2.11 | Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras. | | | |
| | 2.12 | Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje. | | | |
| | 2.13 | Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula. | | | |

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





