



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo en la parroquia rural La Victoria del Cantón de Santa Rosa en la provincia de El Oro en el año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Hurtado Mendoza, Carmita Aurora

DIRECTORA: Solano Pinzón, Mariana de Jesús, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO PASAJE

2015

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Mariana de Jesús Solano Pinzón.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el centro de educación básica Rosa de Luxemburgo de la Ciudad de Santa Rosa en la provincia de El Oro en el año lectivo 2013- 2014 realizado por Hurtado Mendoza Carmita Aurora, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, marzo del 2015

f).

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Hurtado Mendoza Carmita Aurora declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el Centro Educativo Rosa de Luxemburgo de la ciudad de Santa Rosa en la provincia de El Oro en el año lectivo 2013 – 2014 de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo Mgs. Mariana de Jesús Solano Pinzón directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 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”

Autora: Hurtado Mendoza Carmita Aurora

C.I. 0701604100

DEDICATORIA

Hoy que he llegado al final de camino para alcanzar una de mis preciadas metas, les dedico este triunfo:

Primeramente, a Dios y la Virgen María, que son nuestros padres celestiales que nos han dado la vida y me han colmado de salud y fuerzas para luchar, bendiciéndome en todo momento y hoy me permite ver mi sueño realidad.

A mis Padres: Rosa Angélica Mendoza Rogel y Jaime Olivar Hurtado Córdova , quienes con dedicación y esmero, me cuidaron, educaron con valores morales y aconsejaron en los momentos difíciles de mi vida, apoyándome en todo momento para alcanzar lo que me he propuesto, y hoy me place sentirlos parte de este triunfo.

Y a mis hijas Tanya Elizabeth y Jessenia Cecibel Muñoz Hurtado que a lo largo de mi vida han compartido los malos y buenos momentos de la vida conmigo; y nunca me faltó de ellas una palabra de aliento y consejo.

Mil palabras no bastarían para agradecerles su apoyo, su comprensión y sus consejos, a todos, espero no defraudarlos y contar siempre con su sincero e incondicional apoyo.

Carmita Aurora Hurtado Mendoza

AGRADECIMIENTO

Este trabajo de investigación es el resultado de mucho esfuerzo, en el cual me ha tocado vencer muchos obstáculos, en los cuales he necesitado el apoyo de muchas personas, y en esta oportunidad quiero agradecer a:

A los docentes de la Universidad Técnica Particular de Loja, que me impartieron en las aulas todos sus conocimientos valiosos, que me ayudaran en mi vida profesional como profesional en el área de Ciencias de la Educación.

Agradezco a Dios por guiar mi camino tanta veces y con su apoyo me ha dado fuerzas para salir delante de cada tropiezo. A mis padres por estar siempre conmigo apoyándome, motivándome en mi formación académica en todo momento y no dudaron de mis habilidades.

Carmita Aurora Hurtado Mendoza.

ÍNDICE DE CONTENIDO

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
INDICE DE CONTENIDO	VI
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	6
1.1. Desempeño docente	7
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.	8
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	8
1.1.2.2. Motivación.....	8
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	10
1.1.2.4. Relación familia – escuela.....	122
1.1.2.5. Organización institucional.	144
1.1.2.6. Políticas educativas.	155
1.1.3. Características del desempeño docente.	177
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.	188
1.1.4.1. Desarrollo profesional.	188
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.	199
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.	20
1.2. Gestión educativa	233
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.	233
1.2.2. Características de la gestión	233
1.2.3. Tipos de gestión.....	255
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.	29
1.2.4.1. Ámbito de la Gestión Legal	30
1.2.4.2. Ámbito de la Gestión del aprendizaje.....	31
1.2.4.3. Ámbito de la Gestión de planificación.	32
1.2.4.4. Ámbito de liderazgo y la comunicación.	33
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.	34

1.3.1. Definiciones de estrategias.	34
1.3.2. Tipos de estrategias.	34
1.3.2.1. En la gestión legal.	34
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.	35
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.	37
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.	39
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.	41
2.1. Diseño de la investigación.	42
2.2. Contexto.	42
2.3. Participantes.	43
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.	44
2.4.1. Métodos.	44
2.4.2. Técnicas.	44
2.4.3. Instrumentos.	45
2.5. Recursos.	46
2.5.1. Talento Humano.	46
2.5.2. Institucionales.	46
2.5.3. Económicos.	47
2.6. Procedimiento.	47
CAPÍTULO 3. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.	49
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.	50
3.1.1. Nivel de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.	50
3.1.2. Nivel de Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.	52
Tabla 2: Nivel de Importancia - Ámbito de la Gestión Legal.	52
3.1.3. Nivel de Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.	54
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.	56
3.2.1. Nivel de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.	56
3.2.2. Nivel de Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.	58
3.2.3. Nivel de Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.	60
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje.	62
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.	62

3.3.1.1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso..	62
3.3.1.2 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso	64
3.3.1.3 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso	66
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.....	68
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO	68
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO	70
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN	72
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	74
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje INICIO	76
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje DESARROLLO	78
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje EVALUACIÓN	80
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje VISIÓN GLOBAL	82
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje INICIO.....	83
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje DESARROLLO ...	85
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje EVALUACIÓN.....	87
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje VISIÓN GLOBAL.	89
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	91
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	93

3.4.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	93
3.4.2. Nivel importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente	96
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	98
3. 5.Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	100
3. 6.Desempeño profesional del docente (Análisis Global).....	102
CONCLUSIONES.....	104
RECOMENDACIONES.....	106
BIBLIOGRAFÍA.....	107
PROPUESTA.....	108
ANEXOS.....	111
Anexo 1: Carta de Autorización de ingreso al centro educativo	112
Anexo 2: Carta entrega-recepción del informe de resultados de la investigación.....	113
Anexo 3: Modelo de Instrumentos de investigación	114
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	115

RESUMEN

Tanto investigaciones como experiencias confirman que uno de los factores claves para una educación de calidad, es tener docentes de calidad, por tal razón la UTPL lleva a cabo la investigación: desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, realizado en el Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo en la parroquia rural la Victoria del Cantón Santa Rosa, provincia de El Oro, durante el año 2013 – 2014, con la finalidad de determinar el desempeño docente en cuanto a la gestión legal, de planificación institucional-curricular, gestión del aprendizaje y de liderazgo y comunicación de cinco docentes de esa institución.

Los métodos descriptivos, analítico-sintético, inductivos-deductivo, estadístico y hermenéutico, con técnicas de investigación bibliográfica y de campo, utilización de cuestionarios de autoevaluación y fichas de observación que se aplicaron, permitieron determinar que el desempeño docente en los ámbitos antes mencionados son muy superior al mínimo aceptable considerándose como excelente, debido a que los docentes han demostrado responsabilidad en su labor, sin embargo se coincide en la necesidad de impulsar la transformación institucional mediante nuevas estrategias que potencien la capacidad del desarrollo profesional.

PALABRAS CLAVE: Gerencia, liderazgo, comunicación, investigación, gestión, planificación, legal, currículo, desarrollo profesional, estrategias.

ABSTRACT

Both research and experience confirm that one of the key factors for quality education is to have quality teachers, for that reason UTPL conducts research: teacher performance in teaching-learning process, performed at the Center for Basic Education Rosa Luxemburg in the rural parish of the canton Victory Santa Rosa, El Oro province, during the year 2013 - 2014, with the aim of determining teacher performance in terms of legal management, institutional and curricular planning, learning management leadership and communication and five teachers of that institution.

Descriptive methods, analytic-synthetic, inductive-deductive, statistical and hermeneutic techniques of library research and field use of self-assessment questionnaires and observation forms that were applied were allowed to determine that the teacher's performance in the areas mentioned above are very above the minimum acceptable regarded as excellent because the teachers have shown responsibility in their work, yet they agree on the need to promote institutional transformation through new strategies to enhance the capacity of professional development.

KEYWORDS: Management, leadership, communication, research, management, planning, legal, curriculum, professional development strategies.

INTRODUCCIÓN

El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo por tal razón se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente, debido que la educación es el camino más cierto para lograr equidad, valores, costumbres y formas de actuar, garantizando que estudiantes estén preparados para adaptarse a una sociedad compleja y alcancen su desarrollo integral.

Tanto investigaciones como experiencias confirman que uno de los factores claves para una educación de calidad, es tener docentes de calidad, desde esta perspectiva el sistema educativo ecuatoriano apunta a incrementar la calidad de sus docentes, mediante el ajuste de su accionar al cumplimiento de los estándares de calidad de desempeño profesional emitidos por el Ministerio de Educación del Ecuador. Así mismo por la preocupación de los resultados de evaluaciones realizadas por el Ministerio de Educación a estudiantes y docentes, como por ejemplo las pruebas SER 2008 y otros, cuyos resultados son desfavorable para el área educativa.

La educación superior, se ve comprometida a realizar trabajos investigativos con sus egresados que permitan el desarrollo de propuestas que contribuyan al mejoramiento del desempeño profesional y alcanzar o potenciar la calidad profesional del docente ecuatoriano. Consientes que esta labor tiene que ser desarrollada y ejecutada de la mejor manera, la UTPL lleva a cabo la investigación sobre el “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, realizado en el Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo en la parroquia rural la Victoria del Cantón Santa Rosa, provincia de El Oro, durante el año 2013 – 2014”, con la finalidad de determinar el desempeño docente en cuanto a la gestión legal, de planificación institucional-curricular, gestión del aprendizaje y de liderazgo y comunicación de cinco docentes de esa institución.

Así como también conocer con qué frecuencia los docentes en Ciencias de la Educación aplican los conocimientos en los ámbitos de gestión legal, de planificación, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación para su práctica docente, qué importancia otorgan los docentes a cada uno de los ámbitos de gestión y cuál es el nivel de conocimiento que tienen los docentes para desempeñarse en los mismos.

Contándose con el apoyo incondicional de los directivos de la institución y de los docentes participes en la investigación, así como también de las tutorías recibidas por el equipo de docentes de la Universidad técnica Particular de Loja, y con el limitado tiempo que mi trabajo y mi hogar dejaron para la realización de este trabajo de investigación en los que se aplicaron métodos descriptivos, analítico-sintético, inductivos-deductivo, estadístico y

hermenéutico, con técnicas de investigación bibliográfica y de campo, utilización de cuestionarios de autoevaluación y fichas de observación que permitieron determinar que el desempeño docente en los ámbitos antes mencionados son muy superior al mínimo aceptable considerándose como excelente, debido a que los docentes han demostrado responsabilidad en su labor, con estos resultados se manifiesta el desempeño docente en cuanto a la gestión legal, de planificación institucional-curricular, gestión del aprendizaje y de liderazgo y comunicación de cinco docentes de esa institución.

Estos mismos aspectos permitieron la búsqueda e interpretación de información para fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión. Se ha logrado determinar la frecuencia con la que los docentes realizaban sus diversas actividades como también describir la importancia que asignan los docentes a cada una de ellas identificando el nivel de conocimiento que poseían los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad, analizando y contrastando los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases; en base a estos resultados se coincide en la necesidad de impulsar la transformación institucional mediante nuevas estrategias que potencien la capacidad del desarrollo profesional, a través del fomento de espacio de reflexión sobre la necesidad de tomar conciencia del desempeño profesional y de la aptitud de los docentes investigados, para instruir a sus estudiantes y mejorar las prácticas educativas que respondan a las necesidades afectivas, cognitivas y sociales de todos los implicados, acorde a su entorno sociocultural e innovaciones científicas para el desarrollo de la comunidad.

Con la finalidad que los lectores interesados en la temática de investigación tengan un contexto organizado de la tesis, se la ha dividido en los siguientes capítulos:

Capítulo I: MARCO TEÓRICO.- Donde se define el Desempeño Docente, los factores que influyen, las características, los desafíos. La gestión educativa: definición, características, tipos de gestión, ámbitos de la gestión; y finalmente las estrategias para mejorar los procesos de la gestión: con definiciones, tipos de estrategias.

Capítulo II: METODOLOGÍA.- Contiene el diseño de la investigación, el contexto, los participantes, los métodos, técnicas e instrumentos, los recursos y los procedimientos.

Capítulo III: RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.- En el desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, en el ámbito de la planificación institucional y curricular, y en el ámbito del liderazgo y comunicación.

Finalmente se plantean las conclusiones, recomendaciones, la bibliografía y la propuesta, adjuntando a ello los anexos.

Los capítulos en mención han sido estructurados considerando la información científica actualizada, la relevancia del tema en la educación actual y las exigencias cognitivas de la sociedad del presente siglo.

**CAPÍTULO I.
MARCO TEÓRICO**

1.1 Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

En el ámbito educacional, el desempeño docente como el proceso que permite determinar en qué grado ha sido alcanzado los objetivos educativos propuestos (Tyler, 2009). Además (Cron Bach, 2010) la define como: “La recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo”; es decir, un instrumento básico al servicio de la educación al emplearla como elemento retro alimentador del objetivo evaluado, y no sólo como un fin.

Algunos autores destacan y subrayan la función de la evaluación marcada por Cron Bach (Tyler, 2009) como algo intrínsecamente propio de la misma: “Por consiguiente, se puede decir que, en un principio, el objetivo de todo desempeño docente es tomar una decisión que, en muchas ocasiones, se inscribirá en el marco de otro objetivo mucho más global.”

Esto quiere decir que el fin de la evaluación, al contrario de lo que muchas veces se cree y se practica, no es “emitir un juicio”, ya que la evaluación se orienta necesariamente hacia una decisión que es preciso tomar de una manera fundada (Gento, 2011).

El desempeño docente es algo necesario, pero sin que este pierda su naturaleza que es el de 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. 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 pues, por una parte, se reconoce que la evaluación es importante para mejorar las prácticas educativas y, por otra, también se afirma que éstas no ocurren sólo en el aula y que las actividades ejercidas por un docente directivo también constituyen y forman parte de la práctica educativa.

Es esta una de las razones que contribuyen a mantener todavía en ciertos sectores la idea de que la evaluación de desempeño sigue enfocándose como un medio para calificar y tomar medidas administrativas.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

La formación del docente de educación básica en el Ecuador se encuentra bastante ligada a la política educativa pública del país y en cierta forma a los requerimientos del ejercicio docente provenientes de las exigencias de las reformas educativas.

En el Ecuador las reformas educativas de este período, se concretizan en nuevos instrumentos curriculares de alcance nacional que resultan determinantes en el trabajo docente y en su formación. Las reformas del currículo configuran los procesos formativos, las instituciones formadoras, universidades e institutos pedagógicos, y direccionan sus proyectos académicos de formación docente en función de lo que el docente debe trabajar en el aula.

De esta manera, la concepción del currículo como orientador de la práctica educativa es la premisa, si bien no la única, pero sí una muy importante para definir las actividades docentes, los lineamientos del proceso de enseñanza aprendizaje, además de lo que se enseña y se aprende y el cómo se enseña y se aprende (Bandura, 2012).

Desde esta perspectiva, el currículo de educación básica y sus concreciones definen aquello que el futuro docente requerirá conocer y hacer para su trabajo, y desde allí se han direccionado las propuestas formativas iniciales y los programas de formación en trabajo.

1.1.2.2. Motivación.

La motivación puede influir directamente en los resultados individuales de las personas y a su vez en los resultados de una organización. Se trata de un factor crítico en la gestión de los recursos humanos de una organización. La motivación puede definirse como un proceso que al activarse dirige la conducta de los individuos a conseguir los objetivos que se han propuesto.

Las investigaciones sobre motivación en el trabajo identifican, en general, tres fuentes de motivación: la motivación intrínseca, la motivación extrínseca y la internalización (subgrupo de motivación extrínseca, que incluye los valores, las actitudes y las estructuras propias del individuo que regulan su comportamiento). Müller (2009) realizan un estudio respecto a cómo se puede mantener la motivación de los docentes a lo largo de su carrera profesional, a través de una encuesta. En dicho estudio relacionan tres aspectos motivacionales:

Las motivaciones para ser docentes:

- Poca rutina en el trabajo.
- Disonar de contactos humanos diversos.
- Ser un trabajo exigente y en evolución.
- La transmisión del conocimiento a los jóvenes.
- La autonomía en las decisiones pedagógicas y actividades.
- La autonomía en la realización de actividades docentes.
- La identificación con la profesión docente

Las motivaciones para dejar de ser docentes:

- El aumento de la carga de trabajo (por ejemplo, aumentar la diversidad de tareas, el trabajo más administrativo, aumento de las reuniones).
- La insatisfacción con el contenido y como se implementan las reformas institucionales.
- Demasiado esfuerzo para disciplinar a los estudiantes en lugar de enseñarles.
- La falta de autonomía y flexibilidad.
- La falta de apoyo y flexibilidad jerárquica.
- La degradación de la imagen de la profesión docente.

Los cinco sistemas clave que inducen a la motivación docente, planteados por Leonard et al (2009):

- Sistema de tareas (por ejemplo: definición de trabajo, descripción del trabajo, evolución de las responsabilidades y actividades, estructuras y procesos para el desarrollo de las actividades).
- Sistema de liderazgo (por ejemplo: desarrollo profesional, orientación y apoyo para llevar a cabo actividades profesionales).
- Sistema de recompensas (por ejemplo: salarios y condiciones de trabajo).
- Sistema social (por ejemplo: la percepción del rol docente en la sociedad, trabajo en equipo y procedimientos de retroalimentación, visión compartida y un conjunto de normas).
- Sistema de desarrollo (por ejemplo, oportunidades para adquirir habilidades y conocimientos)

Los resultados que obtienen a través de una comparación matricial, les conduce a identificar tres grandes aspectos transversales que presentan resultados similares de motivación. Estos son:

- Las características del trabajo. El entorno cambiante y la falta de rutina son claves para la motivación.
- Las condiciones del trabajo. Favorecen la atracción y desarrollo de los docentes, al estar relacionadas con los cinco sistemas planteados por Leonard et al (2009).
- La imagen de la profesión docente. Con el tiempo disminuye la motivación.

La motivación del docente es un elemento a tener en cuenta, porque influye en el desempeño individual y en la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos. Lo mismo que puede constituir debido al gran esfuerzo que implante el maestro y al no tener la voluntad por parte de los padres de familia y autoridades a implantar a los estudiantes las técnicas de enseñanza y aprendizaje.

1.1.2.3. *Relación profesor estudiante.*

Sabemos que en el proceso enseñanza- aprendizaje inciden múltiples factores para el éxito o fracaso del mismo que determinarán la calidad de los resultados. En la interacción del proceso participan dos elementos de vital importancia como son el profesor y el alumno, quienes de acuerdo a sus expectativas hacia el aprendizaje desarrollarán una buena o mala relación El maestro como líder de su clase, coordinador de las actividades del aprendizaje, propiciará que el alumno pueda adquirir sentimientos de superación, de valor personal, de estimación, un concepto de sí mismo o todo lo contrario, sentimientos de minusvalía, frustración, apatía e inadecuación.

Los maestros como parte esencial de la relación educativa estamos obligados a promover un ambiente óptimo para que se generen buenas relaciones maestro-alumno basadas en la confianza y respeto mutuos. En investigaciones sobre el fenómeno de la deserción llevada a cabo en 2011 en la ciudad de Bogotá en los centros de bachilleratos tecnológicos, se encontró que los maestros de matemáticas, física y química:

- Tienen mejor perfil para impartir la asignatura.
- Pero son los que presentan la mayor problemática de deficiencias en el rendimiento escolar de sus alumnos.

En sus conclusiones mencionan: "Uno de los aspectos del diálogo didáctico lo constituye la falta de empatía por parte del maestro y una inadecuada relación que se establece entre él y sus alumnos" (Cabrera, (2012)).

Teniendo como base las anteriores investigaciones, se observa la necesidad de conocer e implementar las teorías de la motivación en la relación maestro-alumno como motivadora del aprendizaje.

Hunter, (2010) definió la enseñanza como un proceso de interacción que implica ante todo la conversación en clase que se desarrolla entre el maestro y los alumnos.

El LOGRO, según McClellan (1965):

- Ha de enseñar a los participantes el concepto de motivación al logro y su importancia de salir airoso.
- Ha de crear las expectativas positivas fuertes sobre que el alumno puede y logrará una orientación mayor hacia el rendimiento, como debe ser.
- Ha de mostrar que el cambio que se busca está de acuerdo con las demandas de la realidad, la propia constitución de la persona y los valores culturales.
- Ha de hacer que el alumno se proponga metas realistas, prácticas y específicas a partir de ese nuevo motivo para el logro.
- Ha de hacer que el alumno registre un adelanto hacia las metas que se ha comprometido.
- Ha de proporcionar una atmósfera donde la persona se sienta honestamente aceptada y respetada.

La teoría Cognoscitiva Social (Albert Bandura) subraya lo siguiente:

- El establecimiento de metas y la autoevaluación del progreso constituyen importantes mecanismos motivacionales.
- El establecimiento de metas funciona junto con las expectativas de los resultados y la autosuficiencia.
- La creatividad persuasiva es importante para los estudiantes porque pueden sentirse más eficaces si alguien confiable como el maestro les dice que pueden aprender.
- Recompensas favorecen la autosuficiencia cuando están vinculadas a las realizaciones de los estudiantes (Bandura, 2012).

En base al análisis de la información se concluye que una buena relación entre alumno y maestro es fundamental en lo concerniente al aprendizaje de enseñanzas, facilita la manera de aprender, permite un buen desempeño entre alumno - docente; y así la adecuada relación de estos actores educativos favorecen el crecimiento psicoafectivo de ambos.

1.1.2.4. Relación familia – escuela.

La escuela y la familia son las dos grandes instituciones educativas de las que disponen los niños y niñas para construirse como ciudadanos. Por tal motivo, ni la escuela por una parte ni tampoco la familia, pueden desempeñar dicha función de manera aislada y diferenciada la una de la otra.

Como bien expresa Bolívar (2006), “la escuela no es el único contexto educativo, sino que la familia y los medios de comunicación desempeñan un importante papel educativo”.

Por tanto, la escuela por sí sola no puede satisfacer las necesidades de formación de los ciudadanos, sino que la organización del sistema educativo, debe contar con la colaboración de los padres y las madres, como agentes primordiales en la educación que son, de los alumnos/as, que ellos deben formar.

Cuando hablamos hoy de familia, debemos entenderla desde varias vertientes; no sólo como uno de los ejes sociales y culturales fundamentales a lo que respecta a la estructura de la sociedad, sino, como el órgano esencial del proceso de civilización, puesto que es el agente protagonista en el proceso educativo de las personas.

Cabe destacar, que la realidad en la que está inmersa la estructura familiar en nuestra sociedad, dista mucho de la existente en tiempos pasados. Esto es debido, a que diferentes factores, tales como los políticos, económicos, sociales y culturales, acaecidos en las últimas décadas, han influido decisivamente en la transformación del propio concepto tradicional de familia, dando lugar al surgimiento de variedad de formas de convivir, diversidad de estructuras familiares y por tanto, la existencia de múltiples realidades familiares.

Es en este momento, cuando podemos hablar del papel de la escuela. Los centros escolares, parecen estar viviendo una realidad donde las familias que conviven en ella, son muy diversas, puesto que presentan realidades divergentes, vislumbrándose la necesidad de que las instituciones educativas deban dar respuesta a esta situación, y que por falta de conocimientos, se vean incapacitadas para suplir dichas demandas.

No podemos olvidarnos que familia y escuela son los dos grandes agentes que influyen en el desarrollo de los niños. Por tanto, si ambas no actúan de manera coordinada en cuanto a una serie de objetivos y expectativas a marcarse, la evolución de los niños y niñas se verá limitada. Y eso se puede fundamentar dirigiendo la mirada hacia ambas realidades, percibiendo la importancia que tanto la escuela como la familia tienen en la vida de las personas.

El desarrollo de los más pequeños, se ve influenciado por contextos que están conexos unos con otros, en forma de red. Es claro, que alguno de los contextos que están dentro de esta red, están más alejados, pero no cabe duda, que el contexto familiar y el escolar están próximos al niño y entre ellos mismos (entre la familia y la escuela), constituyéndose como los escenarios esenciales para el desarrollo de los infantes, pero no los únicos (Arresi, 2011).

Cierto es, tal como defiende Arresi (2011) que la no uniformidad entre ambas instituciones, en lo que respecta a obligaciones y experiencias que aportan a los niños y niñas, es un elemento positivo para ellos, puesto que esto incide en la adquisición de una serie de competencias, que favorecen al desarrollo responsable y autónomo de los más pequeños a lo largo de su proceso evolutivo.

Esto se puede vislumbrar, porque al ser contextos diferentes, deben desplegar todas sus habilidades en el momento de tomar una decisión por ellos mismos, condicionadas por el entorno en el que se encuentren, responsabilizándose en última instancia, de las consecuencias que sus actos, promovidos por dicha decisión, generen. Ahora, es conveniente hablar de la otra vertiente, es decir, esta discontinuidad entre la escuela y la familia, puede volverse un factor negativo, ya que pueden dar lugar a que las experiencias y los valores que en ambos agentes reproduzcan, estén muy alejadas y provoquen contradicciones y controversias en los más pequeños.

Por tanto, como bien manifestaba Bolívar (2006), lo esencial, es que los diferentes entornos que rodean e influyen el desarrollo de los niños, sean lo más reales posibles.

A mi criterio personal, la interrelación de la familia – escuela, es una base fundamental e importante lo cual constituye el eje primordial en la enseñanza y buen aprendizaje implantado por los docentes a los alumnos; ya que su segundo hogar lo conforma la escuela debido al gran tiempo que pasan en ella.

1.1.2.5. Organización institucional.

La Organización Institucional tradicional durante mucho tiempo se ha limitado a ser algo parecido a un reglamento o disposiciones que rigen en las escuelas e instituciones formativas, lo que significa un conocimiento técnico de los productos, servicios que configuran el contenido del trabajo en las organizaciones.

(Bolívar, 2006) Sin embargo, el papel que asumen las organizaciones nuevas está relacionado con el conocimiento de las habilidades, destrezas y técnicas con la capacidad de adaptación a nuevos entornos organizativos no estables y fijos, con la capacidad de adaptación al cambio continuo en las organizaciones y con la capacidad de adaptación a sus nuevas necesidades de tipo normativo-legislativo, comparado-técnico, percibido y sentido; situación que permite personalizar en cada organización a sus servicios y necesidades, así como a desarrollar la capacidad para vivir en la incertidumbre continua y aprender a manejar los conflictos en las organizaciones.

Los estudios realizados, unido a la conexión con la teoría de la organización educativa en los últimos años, ha sido el punto de inflexión que nos ha permitido el despegue de esta disciplina. Algunos de los motivos que nos llevó a cabo esta situación fueron las siguientes: difícilmente la organización se regenerará desde arriba. Si es cierto que tendemos a una organización en red, es decir, que las pequeñas unidades intercomunicadas, flexibles cambian y se transforman según las necesidades del mercado. La clave está en el individuo, no en la estructura. La Organización Escolar es un conocimiento científico de la escuela. El conocimiento científico aplicado a la educación en general y a la institución en particular no responde a un conocimiento cerrado, rígido e infalible, es un conocimiento dinámico en construcción permanente.

A la ciencia se le ha atribuido unas calificaciones muy estrictas, dejando poco margen a otros saberes que ayudan a comprender el conocimiento científico en el mundo actual. Conviene recordar las señas de identidad del conocimiento científico en el siglo pasado.

Para Bandura (2012) algunas de las características básicas del enfoque positivista:

1. Las predicciones científicas son infalibles. El conocimiento auténticamente
2. El conocimiento científico es neutro, es decir, no toma partido en ninguna dirección.
3. El conocimiento científico es autónomo, no depende del contexto social ni del momento histórico en que surge ni de los intereses de los grupos o comunidades que los generan.

El conocimiento objetivo, neutro y aséptico no es el único posible ni puede ser el específico de la Organización Institucional. Es una visión muy limitada de la realidad educativa. Es necesario buscar otro modo de ser, otro tipo de naturaleza epistemológico, para el conocimiento científica de la organización institucional.

El concepto conocimiento abarca ideas, ideologías, creencias, valoraciones, proposiciones jurídicas o éticas, y enunciados científicos y tecnologías. Pues bien, el conocimiento que reúne esos rasgos es un conocimiento científico. La Organización Institucional será, desde esta perspectiva, el conocimiento consciente, reflexivo, dudado, activo y en uso de una organización universalizada en las sociedades modernas a la que llamamos escuela en sentido restringido o instituciones educativas, en un sentido más amplio.

Colomina, (2011) sostiene, dentro de la visión compleja y ecológica descrita, que la producción científica y el progreso conceptual siguen esta dinámica:

- Los conocimientos se aglutinan, en cada ciencia, formando poblaciones conceptuales (“Teorías”)
- Estas poblaciones (“Teorías”) están en desarrollo, en evolución, unas veces de forma imperceptible y otras, de manera más radical.
- Cuando emergen nuevos conocimientos deben competir con los ya existentes o con otros novedosos, de manera que sólo algunos son seleccionados en función de necesidades, en unos casos, y de las presiones, en otros, del contexto científico.

Luego de analizar los aportes antes expuestos se llega a la conclusión que la organización institucional, la efectúan con responsabilidad social, comprometida con la educación, y desarrolla sus funciones sustantivas con inclusión, pertinencia y excelencia; la cual está conformada por el Directivo y docentes del Centro Educativo.

1.1.2.6. Políticas educativas.

Es preciso reconocer de manera preliminar, que las políticas educativas en la contemporaneidad se han constituido en un asunto estratégico, en cuestión de poder, de fortalecimiento del capital en la sociedad, que se relacionan con la intención del Estado por controlar los procesos educativos (Alvarez, 2010).

Las políticas educativas hoy viven una fuerte tensión entre el reconocimiento de la educación como derecho y el enfoque que las acentúa en el concepto de capital humano, “las políticas educativas que se formulan rara vez mencionan como objetivo fundamental garantizar el pleno ejercicio del derecho a la educación... en su lugar, aparece como

objetivo supremo el fortalecimiento del capital humano” (MURCIA, 2007). Se argumenta que en vez de ser formuladas para promover el ejercicio del derecho a la educación se concentran en la definición de planes y proyectos cuya intención es la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje para que los sujetos adquieran las capacidades que les permitan un competente desempeño laboral y social.

Sin embargo, desde el ámbito de la Escuela, es necesario resaltar que independientemente de estas dos intenciones en conflicto descritas anteriormente, las políticas educativas son un mecanismo que le permite al Estado controlar y regular el acontecer escolar, y demostrar su interés por la educación, contrario a lo que usualmente se piensa que al Estado poco le importa la educación. Es a través de ellas que el Estado configura y materializa en la escuela sus intenciones, deseos, objetivos, pero ante todo, los del capital, ya que sus acciones políticas traducidas en poder; son una relación de fuerza que genera poder.

De otra parte, es preciso reconocer que las políticas educativas no deben ser reflexionadas por su consistencia, pues la política educativa es un discurso que incursiona en la escuela pero no necesariamente es coherente con la práctica en la escuela; la educación como derecho es un discurso que incursiona en el contexto mundial, sin embargo, necesariamente esto tiene que verse reflejado en la escuela, las políticas educativas son una de las formas de ver la escuela, de visibilizar sus intereses en disputa, las fuerzas que confluyen allí para constituir la. Por consiguiente, el Estado comprende que es por medio de ellas que es posible alcanzar sus objetivos.

(Colomina, 2011) Esta claridad en la definición de los objetivos de mejoramiento de la calidad y la equidad, no se trasladó a la idea de que los mismos requerían una nueva estructura de organización de los sistemas para su cumplimiento y nuevos dispositivos pedagógicos para plantearlos. Lo cierto es que las reformas se constituyeron como una sumatoria de programas con status normativo especial, equipos ad hoc, recursos, reglas de operación propias, que no involucraban a las burocracias y la estructura del sistema ni las condiciones e incentivos para el cambio de roles de sus principales actores (los docentes, directivos y supervisores).

Programas de lectura, de enseñanza de las ciencias, de incorporación de nuevas tecnologías, de capacitación en gestión, de educación artística, de innovación, de distribución de libros, computadoras, son algunos ejemplos de la “programitis” que se instaló en los ministerios de educación de la región a lo largo de la década de los Noventa. Aun cuando las reformas habían dejado de plantearse el crecimiento cuantitativo como

objetivo central, es en este punto donde se observaron los mayores impactos. Los sistemas captaron niños y especialmente adolescentes y jóvenes de sectores sociales que estaban fuera del sistema.

Pero en relación a la mejora de la calidad y la equidad, los resultados de las evaluaciones nacionales e internacionales no mostraron mejoras significativas. Los esfuerzos realizados no resultaron simétricos a los resultados alcanzados. En tal sentido, la reformas de los noventa dejaron como aprendizaje mejorar la calidad y aumentar la equidad, es una tarea que no depende de programas, sino de un nuevo equilibrio entre las diferentes políticas, regulaciones, intervenciones, como un todo coherente, en dirección a los objetivos propuestos. Ni es posible seguir pensando en políticas universales y homogéneas que operen más allá de los actores; pero tampoco resulta posible concebir al sistema como un conjunto de voluntarismos capaces de construir el cambio.

En Ecuador, previo a la aprobación del Plan Decenal, el país tenía una marcada indiferencia sobre los temas educativos. La educación no se hallaba en la agenda social ni en la de los gobiernos; y esto se evidenciaba en una baja inversión en el área, ministros de educación que se mantenían durante breves períodos en sus cargos, una baja capacidad técnica y operativa al interior del Ministerio y una clara tercerización de la política educativa en los organismos internacionales (Educación, 2011).

1.1.3. 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 (Mangish, 2012) . 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.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

El desarrollo profesional docente debe incluir programas que provean, fortalezcan, desarrollen o mejoren las competencias de los docentes para promover el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes (Rubino, 2009).

El desarrollo profesional puede ser visto dentro del contexto del cambio organizacional, cuando existan cambios que afectan su misión, el desarrollo de actividades (Oromaner, 2010).

La visión, la estructura y los procedimientos y las estrategias para completar sus objetivos. La discusión del desarrollo profesional también puede ser abordada desde el punto de vista de adquisición de habilidades, conocimientos, destrezas y actitudes relacionadas con las tecnologías de la información y de la comunicación, las cuales son fundamentales en el nuevo desarrollo educativo y social. En la medida en que la tecnología de la comunicación y de la información se desarrollen, los docentes necesitarán, más frecuentemente, usar efectivamente computadoras, educación basada en computadoras, televisión, transmisiones satelitales, transmisiones vía microondas, redes de tele computadoras, video discos, discos de computadoras y programas interactivos.

Estas tecnologías tienen el potencial de diseminar la información y consecuentemente, si es bien usada, producir aprendizaje. Por ello, el desarrollo profesional debe incluir el uso efectivo de la información y la comunicación para desarrollar el alfabetismo informacional y el alfabetismo tecnológico, el cual a su vez incluye alfabetismo estructural tecnológico y alfabetismo funcional tecnológico. El diseño de programa de desarrollo profesional docente en nuevas tecnologías requiere el desarrollo de habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes en el área tecnológica y en el área informacional.

Adicionalmente, un programa de desarrollo profesional docente necesita generar en los individuos su capacidad para: a) aproximar el desarrollo curricular de manera integrada, b) reconocer que los problemas educacionales están más allá del simple uso de aparatos y

computadoras. c) adoptar una aproximación sistémica, d) aproximar la educación desde un enfoque basado en métodos y técnicas de análisis de problemas y toma de decisiones y e) manejar bases de datos.

Concluyéndose que el desarrollo profesional puede relacionarse con la adquisición de habilidades, conocimientos, destrezas y actitudes relacionadas con la tecnología de la información, en la cual permite que los docentes se desarrollen en la cual deberán implementar nuevas tecnologías.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

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 (Arresi, 2011).

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.

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 (Cabrera, (2012)).

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, por consiguiente sus líderes educativos y docentes están obligados de realizar las gestiones necesarias para que la institución escolares cuente con un ambiente óptimo para el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

Desde una concepción constructivista del proceso de enseñanza y aprendizaje, éste se conceptualiza como un proceso constructivo, cultural y comunicativo (Colls, 2011).

En este contexto, los procesos de enseñanza y aprendizaje se caracterizan como procesos de construcción de significados compartidos, donde el discurso tiene un rol preponderante como instrumento de mediación, que por su naturaleza semiótica se inserta en la actividad educativa para definirla como actividad discursiva conjunta entre profesor y alumnos (Colomina, 2011).

En efecto, en el aula a través del discurso, el docente hace visibles su comprensión sobre los contenidos curriculares y negocia con los estudiantes el acercamiento a los contenidos. Los alumnos, a través de su discurso, evidencian la comprensión que van haciendo de los contenidos, y ambos en esta actividad discursiva van "poniéndose de acuerdo" para construir un entendimiento compartido de los contenidos, procedimientos y tareas escolares.

Al inicio de una secuencia didáctica el docente y los alumnos poseen distintas parcelas de conocimiento sobre la realidad física y social (Mercer, 2005). El profesor, como tiene una comprensión más completa y compleja de los contenidos, realiza una "adaptación" para presentar una versión simplificada que pueda entrar en intersubjetividad con el nivel de comprensión de los alumnos. La ayuda del docente al proceso constructivo de los alumnos debe (deseablemente) acoplarse al proceso de aprendizaje de los alumnos. No obstante, a través del lenguaje como instrumento de pensamiento intermental de naturaleza semiótica el docente induce a sus estudiantes a niveles más complejos de comprensión.

En este sentido, para comprender el acto educativo al interior del aula, Coll (2011) sugiere la imagen de un triángulo interactivo: alumnos -contenidos- docente. El alumno como artífice de su propio aprendizaje y a través de una actividad conjunta con el docente y compañeros, construye significados y atribuye sentido a los contenidos y tareas (como lo deseable), generándose procesos de estructuración cognitiva, con el concurso de aspectos afectivos y motivacionales. Por su parte, los contenidos curriculares representan saberes culturales organizados intencionadamente para el aprendizaje en la institución escolar.

(Colomina, 2011). El docente tiene una función de enlace para ayudar a los estudiantes al acercamiento y apropiación de estos contenidos. El alumno elabora activamente significados en relación a los contenidos y saberes específicos gracias a la mediación y guía del maestro -como lo deseable.

De este modo, para el estudiante, el proceso de aprendizaje implica transitar por diferentes niveles de comprensión de los contenidos y procedimientos, y la enseñanza o el rol del docente es justamente ayudar a los alumnos a construir niveles más amplios y complejos (Mayordomo, 2010). La concepción constructivista rescata el papel del docente como guía, facilitador o mediador del aprendizaje, al señalar que lo que el profesor "piensa, hace o dice" es relevante para el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Por ende, en el enfoque constructivista se espera que, por sobre el aprendizaje memorístico o la adquisición de un conocimiento inerte, el docente implemente estrategias didácticas para que el estudiante se "adueñe" o se apropie del conocimiento y pueda utilizarlo de manera flexible y funcional.

En este contexto, la investigación de los procesos educativos tiene que intentar capturar la complejidad de los intercambios que se dan en el aula. En este sentido, se propone el concepto de interactividad para el estudio de las interacciones entre profesores y alumnos en torno a los contenidos. La interactividad se define como la organización de la actividad conjunta entre profesor y alumnos, a través de acciones tanto discursivas como no discursivas alrededor del contenido o tarea escolar. La interactividad se caracteriza por algunos rasgos distintivos:

- a) Se construye, toma forma y se desarrolla con la participación conjunta del docente y estudiantes. La interactividad no está dada *a priori*, sino que se construye a medida que transcurre el proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula.
- b) Involucra un doble proceso de construcción: el propio proceso constructivo del alumno y la construcción conjunta de la actividad entre profesor y alumnos.
- c) Involucra las actividades discursivas y no discursivas del profesor y de los estudiantes.
- d) La interacción entre profesor y alumnos se realiza en torno a un determinado contenido o tarea, y por lo tanto tiene una intencionalidad.
- e) Ocurre dentro de una dimensión temporal del proceso de enseñanza y aprendizaje, como una historia compartida en torno a la negociación de los significados de los saberes escolares y la dinámica social propia del aula.
- f) Está regulada por una estructura de participación social (roles, deberes y derechos comunicativos de los participantes) aunada a la estructura de la tarea académica (características y secuenciación del contenido de aprendizaje).

(Colomina, 2011) Considerando estos rasgos distintivos y la dimensión temporal del acto educativo se sugiere una propuesta de análisis de la actividad conjunta entre profesor y alumnos, que permite capturar estos procesos interactivos a nivel macro y micro.

El nivel macro captura la organización de la actividad conjunta durante el proceso de enseñanza y aprendizaje; el nivel micro, la mediación semiótica para la construcción y negociación de los significados.

El sistema propuesto para la descripción de la interactividad está compuesto por cuatro niveles: secuencia didáctica, sesión, segmentos de interactividad y mensajes.

- a) La secuencia didáctica representa una expresión en pequeño del proceso de enseñanza-aprendizaje, con inicio, desarrollo y final, incluyendo los elementos propios del proceso educativo (intencionalidad, contenidos, tareas y evaluación). Se corresponde con el número de sesiones que el docente utiliza para enseñar un contenido o tema. Por ejemplo, para trabajar el tema del cuerpo humano, un profesor puede destinar 4 clases.
- b) La sesión representa una parte de la secuencia didáctica, donde se retoma la actividad conjunta de la clase anterior y se asegura la continuidad de la secuencia didáctica. En el ejemplo anterior, corresponde a una de las cuatro clases.
- c) Los segmentos de interactividad son formas de organización de la actividad conjunta al interior de las sesiones y se distinguen como patrones de actuación entre el profesor y sus alumnos que tienen una estructuración de participación social, una estructuración académica acorde a la tarea y una finalidad institucional específica.
- d) Los mensajes son unidades de significado y de conducta comunicativa que gestan la actividad conjunta entre el maestro y sus estudiantes, haciendo visible la negociación de los significados de los contenidos curriculares. Contemplan extractos del discurso de los participantes, constituidos por elementos prosódicos (entonación, pausas, etc.), paralingüísticos (gestos) y lingüísticos (habla), los cuales en su conjunto constituyen la actividad discursiva del profesor y los estudiantes, para la construcción de significados compartidos alrededor de los contenidos y tareas escolares.

Por su parte, Lemke (2007) señala que la clase es una actividad social que tiene un modelo de organización o estructura de actividad con un inicio y final, y que como todo tipo de actividad social se construye con la participación de sus actores. Según el autor, la estructura de la clase es episódica, con episodios claramente definidos de 1 a 20 minutos, que pueden ser identificados por los cambios en el tipo de actividad o en el tema. En el flujo de clase se presentan indicios para señalar los límites entre los episodios, como un "bien", "ya" o "ahora" expresados por el docente.

En su método de análisis de las transcripciones del discurso en el aula, el autor utilizó como referente esta segmentación, haciendo la división por cambios en el tema y/o

estructura de la actividad. Los aportes de Lemke (2007) reafirman la noción de segmentos de interactividad, para el análisis de la actividad del profesor y los alumnos en el aula.

Se manifiesta que el nivel macro captura la organización de la actividad conjunta durante el proceso de enseñanza y aprendizaje; el nivel micro, la medicación semiótica para la construcción y negociación de los significados, el sistema propuesto para la descripción de la interactividad está compuesto por cuatro niveles: secuencia didáctica, sesión, segmentos de interactividad y mensajes los cuales son importantes para la enseñanza y aprendizaje.

1.2. Gestión educativa.

1.2.1. 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.

(Mangish, 2012) 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.

De la definición de Mangish se entiende a la gestión educativa como la base de un desarrollo institucional adecuado dentro la proyección en los procesos pedagógicos. Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad.

1.2.2. Características de la gestión.

La gestión escolar se puede definir como el conjunto de acciones relacionadas entre sí que emprende un equipo directivo de una escuela para promover y posibilitar estrategias educativas que favorezcan ha dicho sector. Las características de la gestión escolar son:

- Simplificación: la simplificación de procedimientos administrativos, así como de los trámites burocráticos debe ser una característica que tipifique las acciones de la organización educativa, desde el aula, centros educativos y sus diversas dependencias.

- Flexibilidad: Que se caracterice por su capacidad de adaptabilidad al entorno para responder a cualquier contingencia o aquellas situaciones no previstas.
- Innovaciones: Capacidad de responder al mejoramiento de la calidad de la educación y la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje.
- Comunicación telemática: Hoy es necesario repensar los conceptos que tenemos de distancia, división territorial, para demarcar las áreas de supervisión regional educativa, considerando que hoy existe la telecomunicación o comunicación a distancia, es decir el uso de teléfono, fax, etc.
- Meritocracia: Fortalecer radicalmente los procedimientos de selección de personal, pero fundamentalmente de valoración de la profesionalización de la educación como el elemento central que permita a la educación la incorporación de sus mejores recursos humanos, acompañado de una nueva filosofía de estímulos al educador por tener una educación con méritos.
- Productividad: No podemos seguir haciendo fracasar a los alumnos (repetencia, deserción, ausentismo, baja promoción, inasistencia del profesor, etc.) Deben ser factores que tienen que ser modificados. La gestión educativa debe ser preparada para ser capaz de tomar decisiones en el nivel que le corresponda para mejorar la educación.
- Liderazgo: El liderazgo de los dirigentes deben fundamentarse en su formación, de su fuerza moral para poder exigir a los otros un comportamiento efectivo. El educador es fundamentalmente un ejemplo para los estudiantes, para la comunidad, la función de un directivo debe ser el gran líder para el cambio social para el progreso económico de su comunidad y en formar hombres y mujeres capaces de desear triunfar; no en buscar la formación de hombres y mujeres condenados al fracaso o la mediocridad.
- Resistencia al cambio: Este factor debe ser analizado y minimizado a través de un amplio sistema de participación de los actores en la toma de decisiones.
- Clima de trabajo: Tener en cuenta todas aquellas variables que contribuyan a generar un clima de trabajo adecuado, comprometido con los objetivos de la educación y donde el docente se sienta totalmente vinculado. Debe corregirse la tendencia histórica de tener factores de la personalidad como elementos de la cotidianidad de la gestión escolar a fin de que la resolución de conflictos se realice en un clima cordial.

La gestión de la calidad por su parte tiene las siguientes características:

- Integridad: Implica que la educación responda y desarrolle todas las potencias de la naturaleza humana, satisfaga todas las exigencias de la vida y desarrolle las aptitudes y posibilidades de cada persona particular en tanto individuo inserto en una sociedad.

- Eficacia: Implica que todos los elementos cumplan adecuadamente su función, haciendo referencia a la actividad, al modo más adecuado y mejor en función de los objetivos de la educación.
- Coherencia: En la educación es a necesidad de que cada uno de los elementos tengan la importancia correspondiente a su papel en la vida humana y se hallen relacionados actuando como una unidad. (Cabrera, (2012))

De este modo se determina que la gestión escolar emprende un conjunto de acciones implantadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje; donde sus principales características son la simplificación, flexibilidad, innovaciones, comunicación telemática, productividad, liderazgo.

1.2.3. Tipos de gestión.

(Cabrera, (2012)) 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.

Ciertos autores apuntan que la Gestión Educativa se compone de tres dimensiones o ámbitos: pedagógica/didáctica, administrativa y socio humanística o comunitaria.

El principio base de este proceso es la participación colectiva para lograr involucrar, concientizar y por lo tanto consensuar, y así alcanzar los resultados planeados y deseados. Viene al caso que las dimensiones o ámbitos son entendidos como áreas de intervención de la Gestión Educativa, y en donde se pueden agrupar tareas de naturaleza homogénea y comprenden lo curricular, lo administrativo, el gobierno institucional, servicios y talento humano.

Otros autores sostienen que la Gestión Educativa en el ámbito institucional se concretiza en *cuatro niveles*, dimensiones, ámbitos, o áreas (4): área de gestión directiva; área de gestión pedagógica y académica; área de gestión de la comunidad y área de gestión administrativa/financiera.

1) La Gestión Directiva; con su misión orientadora y promotora del mejoramiento esta gestión tiene como ámbito de acción la institución educativa en su conjunto y sus referentes concretos son: la gestión académica, la gestión de comunidad, y la gestión

administrativa y financiera. La acción de esta gestión se concreta en la organización, diseño, desarrollo y evaluación de una cultura escolar propia, en el marco de la política educativa vigente. Con el liderazgo de su equipo de gestión, la institución se orienta estratégicamente hacia el cumplimiento de su misión y visión institucional.

Este nivel de concreción tiene como foco central ejercer el liderazgo, y cuidar que todas las demás áreas de la institución se orienten a cumplir con la misión y el logro de la visión institucional. Implica, así mismo, los estilos de funcionamiento: organigramas, distribución de la tarea, división del trabajo, canales de comunicación formal y el uso del tiempo y de los espacios.

En síntesis, constituye el soporte del resto de las dimensiones, con vistas a articular su funcionamiento, involucrando para ello los procesos orientados a facilitar la coordinación e integración de los procesos institucionales y la inclusión de la institución educativa en los contextos locales, regionales, nacionales e internacionales.

2) La Gestión Pedagógica y Académica; esta gestión es eje esencial en el proceso de formación de los estudiantes, por lo que enfoca su acción en lograr que estos aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño social, profesional y personal.

La misma se refiere a cómo el establecimiento decide y organiza las acciones y recursos de gestión, para asegurar la adecuación, implementación y mejoramiento constante de la oferta curricular; así mismo, 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.

La dimensión pedagógico-didáctica, o pedagógico-académico, está referida específicamente a las actividades propias de la institución educativa que la diferencian de otras y que son caracterizadas por los vínculos que los actores construyen con el conocimiento y los modelos didácticos: las modalidades de enseñanza, las teorías de la enseñanza y del aprendizaje que subyacen a las prácticas docentes, el valor y significado otorgado a los saberes, los criterios de evaluación de los procesos y resultados.

Básicamente, esta gestión se encarga de:

- ✓ El diseño de la oferta curricular.

- ✓ La implementación de la oferta curricular y pedagógica, congruente con el proyecto educativo institucional.
- ✓ El apoyo a la gestión de los procesos de enseñanza.
- ✓ El apoyo a la gestión de los procesos de aprendizaje de los alumnos.

En la gestión pedagógica el docente realiza los procesos de enseñanza; asume el currículo y se relaciona con sus alumnos y los padres de familia; además, promueve el aprendizaje de los estudiantes, de los docentes y de la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral. Ministerio de Educación, (2011)

La Gestión Académica de una Institución Educativa se desarrolla en el marco del diseño, el desarrollo y la evaluación del currículo, y tiene como dinamizador principal a la comunidad académica, cuyos aportes en conocimientos, experiencias, innovaciones o investigaciones adelantadas por parte de los diferentes agentes educativos contribuyen al desarrollo y el mejoramiento de la institución para el logro de las metas y los objetivos propuestos.

La dimensión Pedagógico-Curricular guarda relación con los fines y objetivos específicos, o razón de ser, de una institución educativa en la sociedad.

3) La gestión de la Comunidad: la participación y cooperación de la comunidad educativa (familias, miembros de la comunidad y las organizaciones comunitarias), constituyen un factor importante para lograr la calidad en la enseñanza. Esta participación comunitaria en la gestión educativa es concebida como un acto de negociación entre los padres de familia y el director de la escuela, con el fin de tomar decisiones sobre las diferentes necesidades que existen en la institución.

La Gestión de la Comunidad está referida al conjunto de actividades que promueven la participación de los diferentes actores en la toma de decisiones y en las actividades de cada centro y apunta a relaciones como: entre la sociedad y la institución misma (entre la

comunidad local y su escuela o colegio); con los padres del discente; y otros sectores comunitarios.

La dimensión comunitaria comprende las actividades sociales entre los actores institucionales, las demandas, exigencias y problemas con relación al entorno institucional. El ámbito en el que se desarrollan las acciones de esta gestión vincula a todos los actores de la comunidad, a la organización institucional con su entorno, para fortalecer el desarrollo de identidad y sentido de pertenencia con la institución y su PEI.

Los referentes que enmarcan las acciones hacia el mejoramiento de esta gestión son: Contexto de la institución, El PEI (Proyecto Educativo Institucional), proyectos transversales, manual de convivencia, resultados de las evaluaciones internas y externas, y las acciones de autoevaluación y mejoramiento deben estar orientadas hacia la participación de toda la comunidad educativa, la construcción y establecimiento de acuerdos de convivencia, el trabajo en torno a la formulación de proyectos de vida de cada uno de los miembros de la comunidad educativa, la utilización adecuada del tiempo libre y la formulación de propuestas que enriquezcan las direcciones de grupo.

4) La Gestión Administrativa y Financiera; esta gestión es una pieza fundamental para el mejoramiento porque se desarrolla en el marco del diseño, la ejecución y la evaluación de acciones que buscan dar soporte a la misión institucional mediante el uso efectivo de los recursos, a través de procesos y procedimientos susceptibles de mejoramiento continuo.

Básicamente la dimensión Administrativa/Financiera abarca:

- La planificación de las estrategias.
- Los recursos humanos, financieros y físicos necesarios, disponibles o no, con vistas a su obtención, distribución, articulación y optimización para la consecución de la gestión de la institución educativa.
- El control de las acciones propiciadas.
- El manejo de la información.
- La normatividad (en los aspectos académicos).

- Procesos y procedimientos (inventarios, vitrina pedagógica, refrigerio, transporte, aseo y vigilancia, mantenimiento preventivo y predictivo de plantas físicas, traslados, reporte de todas las situaciones administrativas, etc.). La prestación de los servicios complementarios.
- Gestión de los recursos didácticos en función de los procesos pedagógicos.
- Sistemas normativos y reglamentarios.
- Otros.

En la dimensión administrativa se analizan las acciones que ejerce el gobierno, tales como las estrategias de manejo de recursos humanos, financieros y tiempos requeridos y el manejo de la información significativa; en sí, esta dimensión se refiere a todos los procesos técnicos que apoyarán la elaboración y puesta en marcha del proyecto educativo, así como la rendición de cuentas ante ciertas entidades gubernamentales (Secretaría de Hacienda, Contraloría, y otros. (2010))

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.

(Colls, 2011) Los estándares de calidad educativa son descriptores de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así, por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje.

Por tanto, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Finalmente, cuando los estándares se aplican a las escuelas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

Actualmente, se están desarrollando dos tipos de estándares generales de desempeño profesional: de docentes y de directivos. A futuro, se formularán estándares para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, supervisores-asesores y supervisores-audidores.

1.2.4.1. *Ámbito de la Gestión Legal.*

El Ministerio de Educación del Ecuador. “ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE”. Documento de Propuesta - febrero de 2011 Quito – Ecuador manifiesta que el modelo de estándares de desempeño profesional docente está compuesto por cuatro dimensiones que llevan a mejorar el aprendizaje de los estudiantes, los mismos que son considerados para su evaluación:

Los estándares de Desempeño Profesional Docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener 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 sólida ética profesional, entre otras. Estos estándares se refieren a todos estos elementos y permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros.

Ministerio de Educación, (2011) El propósito de los estándares de Desempeño Profesional 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.

Estos estándares son:

- ✓ Dimensión: *Ámbito* o *área de acción* de los docentes que tienen un objetivo concreto en función de los aprendizajes de los estudiantes.
- ✓ Estándar General: Descriptores macro de habilidades, destrezas, competencias, conocimientos y actitudes que deben demostrar en su desempeño.
- ✓ Estándar Específico: Descriptores concretos que permiten velar por el cumplimiento de lo propuesto en el estándar general.
- ✓ Indicador (nivel de desempeño): Acciones o prácticas fundamentales del desempeño profesional docente que permiten cualificar su labor.

Estos estándares de desempeño profesional son utilizados para: guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar; para diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento; para tomar decisiones en cuanto a: evaluación, apoyo y asesoría, certificación, concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo

Los estándares de desempeño directivo son descripciones de lo que debe hacer un director (director, rector, vicerrector, inspector general, subinspector y director de área) competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes (Cabrera, Relación maestro alumnos y rendimiento escolar, 2012).

1.2.4.2. *Ámbito de la Gestión del aprendizaje.*

Estos estándares son descripciones de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar desde educación inicial hasta bachillerato. Para los estándares de Educación General Básica (EGB) y bachillerato, hemos empezado por definir los aprendizajes deseados en cuatro áreas del currículo nacional; Lengua, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales, así como en el uso de las TIC. En el futuro se formularán estándares correspondientes a otras áreas de aprendizaje, tales como lengua extranjera, formación ciudadana, educación artística y educación física (Ministerio de Educación, 2011).

(Ministerio de Educación, 2011). De esta forma se podría manifestar que el ámbito de la gestión del aprendizaje esta compuesto por cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para la enseñanza:

- Planificar el proceso de enseñanza - aprendizaje, hace referencia al microcurrículo o currículo de aula, en donde el docente se basa para programar las actividades metodológicas necesarias para alcanzar las destrezas previstas en el currículo.
- Crear un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje, dependiendo del grado de motivación, recursos didácticos empleados, espacios apropiados y relaciones interpersonales adecuadas, enmarcadas en el respeto orden y puntualidad.
- Interactuar con sus alumnos en el proceso de enseñanza – aprendizaje, para lograr la vinculación de los prerrequisitos con los nuevos conocimientos, desarrollando un aprendizaje significativo.
- Evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes, todo proceso lleva una evaluación la misma que se realiza de forma diagnóstica, formativa y sumativa, cada una integrada al proceso de enseñanza – aprendizaje, la misma que nos permite emitir juicios, retroalimentar y emitir conclusiones de logros alcanzados.

A mi criterio personal, en el ámbito de Gestión del aprendizaje, nos permitirá conocer saber, escudriñar la realidad que rodea a las personas y a las instituciones, sus contextos, sus circunstancias, para ello es preciso articular sistemas eficaces de captación de la realidad.

1.2.4.3. *Ámbito de la Gestión de planificación.*

Los profesores son evaluados de acuerdo a los estándares de desempeño, usando el criterio de evaluación de desempeño. Los indicadores de desempeño se proporcionan como ejemplos de actividades que direccionan los estándares bajo el siguiente esquema: El profesor planifica usando la malla curricular de la escuela, estrategias efectivas, recursos, e información para satisfacer las necesidades de los estudiantes (Gento, 2011) .

Así como el ámbito anterior el ámbito de gestión de planificación está compuesto por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para poder planificar y enseñar:

- 1) Dominar el área del saber que enseña,
- 2) Comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje y,
- 3) Comprender, implementar y gestionar el currículo nacional. Para cada una de estas descripciones generales se detallan estándares específicos.

Por tanto, los docentes estamos en obligación de planificar para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de maximizar el aprendizaje, seleccionar y utilizar recursos, equipos y materiales de manera apropiada, establecer y comunicar objetivos de aprendizaje, monitorear el progreso y logro de los estudiantes, celebrar el progreso y logro de los estudiantes, asegurar adecuadas experiencias de aprendizaje o asegurar que los estudiantes aprendan de manera activa e interactiva o utilizar representaciones no lingüísticas o asegurar instrucción individualizada, diferenciada o hacer un énfasis en altas destrezas de pensamiento.

1.2.4.4. *Ámbito de liderazgo y la comunicación.*

En el modelo de calidad que se propone como referencia, el liderazgo educativo o pedagógico juega un papel fundamental como predictor de calidad. Pero el ejercicio de tal liderazgo debería ser contemplado en diferentes ámbitos de intervención.

Líder es aquella persona o grupo de personas con la capacidad para provocar la liberación, desde dentro, de la energía interna existente en otros seres humanos para que estos, voluntariamente, lleven a cabo el esfuerzo necesario para lograr, de la forma más efectiva y confortable posible, las metas que los mismos seres humanos han decidido alcanzar con el fin de lograr su propia dignificación y la de aquellos con quienes viven en un determinado entorno y contexto al que deben cuidar adecuadamente’.

El potencial del líder para lograr la liberación de la energía creativa de sus colaboradores los convierte en servidor de estos últimos, por cuanto “asume la misión fundamental de ayudar a sus seguidores a superar los obstáculos necesarios para poner en acción su propia total capacidad para lograr sus propios objetivos y los objetivos compartidos dentro de su propio grupo (Gento, 2011).

En consecuencia el docente es el líder y promotor social tiene la ardua tarea de renovar el pensamiento, planificar el futuro del educando y de la sociedad, razón por la que debe entregar lo mejor de su espiritualidad, desenvolviéndose como gestor del movimiento de transformación educacional y nacional. Debe ejercer, por lo consiguiente, una acción revolucionaria que avive los espíritus, rompa la indiferencia y tenga un amanecer magnífico, concretar la libertad del hombre, lo que quiere decir, ajustar el proceso educativo a la ideología del Estado ecuatoriano, la cual debe surgir de los ciudadanos, los hechos y las necesidades de la patria.

Desde esa perspectiva, el maestro es constructor de futuro social, viabilizador de la convivencia, quien debe proporcionar la participación social de las familias en las comunidades, la cual abala la función social de la institución educativa; el propósito es facilitar los cuatro aprendizajes propuestos por Delors Jacques (1996), aprender a conocer, a ser, a hacer y a convivir. Lo que implica extender los conocimientos a la comunidad.

En conclusión, la evaluación del desempeño profesional del docente están relacionada de cierta forma en comprensión humanística, que prioriza en el proceso de formación a los estudiantes y recursos necesarios para un adecuado proceso de enseñanza – aprendizaje, en ambos casos de perfiles profesionales se exigen un formación profesional de calidad la

misma que se matiza en perfiles modelos a seguir (estándares) los mismos que permitirán la formación adecuada del joven y el mejoramiento del sistema educativo de calidad.

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

1.3.1. Definiciones de estrategias.

El proceso de enseñanza y aprendizaje es una construcción conjunta que responde a un continuo complejo intercambio entre el docente, los alumnos y el contexto tanto en el aula con su ambiente de aprendizaje, como en la realidad en la cual se desarrolla la actividad, Barriga, (2011), definen las estrategias docentes como “las actividades que realiza el docente en el manejo de una serie de métodos y técnicas, rígidas o flexibles y adaptables a las diferencias de sus alumnos, así como al contexto de su clase”, por ello existen diversas vías para promover el aprendizaje, el docente ha de ser capaz de decidir en cada caso. Para la elaboración e implementación de las estrategias docentes, según Díaz, Barriga (2011), es necesario considerar: “las características generales de los alumnos (nivel de desarrollo cognitivo, factores afectivos, entre otros), el conocimiento previo y el curricular, la meta que se desea lograr, actividades de aprendizaje, la evaluación del progreso del aprendizaje del estudiante”, se debe agregar la determinación del contexto intersubjetivo, creado en conjunto con alumnos y el resto de los actores que participan en el proceso de enseñanza y de aprendizaje, este aspecto depende del enfoque psicoeducativo adoptado.

En la información antes expuesta se llega a la conclusión que las estrategias que se puedan aplicar durante el proceso de enseñanza – aprendizaje (PEA) serán en forma rígida o flexible para promover la reflexión en el logro del aprendizaje en sus alumnos, empleando para tal fin todos los medios y recursos necesarios esto según el enfoque en el cual se sustenta su desempeño académico.

1.3.2. Tipos de estrategias.

1.3.2.1. En la gestión legal.

La gestión legal es tomada como un proceso continuo y consiste en un acompañamiento a las reflexiones que realizan los participantes, respecto a la gestión educativa.

“Como parte de la gestión legal se propone un seguimiento de la aplicación de las reflexiones críticas, que es reflejada en la capacidad propositiva del participante, durante la

elaboración de una propuesta o modelo local de gestión educativa, en el marco de la educación descolonizadora, comunitaria y productiva” (Barriga, 2011).

Los instrumentos legales que regulan la educación deben ser conocidos por los docentes, tanto la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el reglamento a la Ley de Educación, como los currículos vigentes y las normas de los establecimientos educativos son instrumentos fundamentales para el buen desempeño docente que facilita una adecuada gestión del proceso de formación.

Por consiguiente es importante determinar estrategias que permitan una adecuada gestión legal, para ello es indispensable que se conozca y domine el marco legal educativo, la LOEI y la Constitución.

El conocimiento y dominio de los estamentos legales de los actores de la educación permitirán un buen desarrollo formativo de los docentes, en las aulas o establecimientos educativos.

Es importante por lo antes expuesto la creación, revisión, aprobación y aplicación adecuada de un código de convivencia, documento público construido por los actores que conforman la comunidad educativa. (Art. 89 del reglamento a la LOEI) Creado de forma participativa en las instituciones para establecer los parámetros de las relaciones de los miembros de la comunidad educativa, con indicadores referidos a valores éticos y de convivencia social, tales como respeto y consideración hacia todos sus miembros: valoración de la diversidad, cumplimiento a la propiedad ajena, puntualidad, asistencia y limpieza entre otros aspectos, el mismo que una vez revisado y aprobado deberá ser aplicado con responsabilidad.

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

La gestión de la planificación institucional y curricular contiene las competencias y habilidades que evidencian la forma en la cual el director asegura el aprendizaje efectivo en aula, considerando la cultura y el proyecto educativo del establecimiento. Se expresan en la capacidad de promover el diseño, planificación, instalación y evaluación de los procesos institucionales apropiados para la implementación curricular en aula, de aseguramiento y control de calidad de las estrategias de enseñanza, y de monitoreo y evaluación de la implementación del currículum (Barriga, 2011). Los criterios contenidos en este ámbito corresponden a: el director y equipo directivo conocen los marcos curriculares de los respectivos niveles educativos, el marco de la buena enseñanza y los mecanismos para su evaluación en su rol de conductor educacional.

Para garantizar logros de aprendizaje, el director y equipo directivo deben motivar a los actores del proceso educativo y asegurar difusión, conocimiento colectivo y replica de las estrategias de enseñanza adecuadas. Asimismo, deben promover una evaluación sistemática de logros y limitaciones de lo realizado (Bolívar, 2006). En este proceso es fundamental que el director y demás docentes directivos transmitan a la comunidad educativa altas expectativas respecto a los aprendizajes de los alumnos.

Por tanto las Estrategias en la Gestión Institucional y curricular, se cimentaran en el proyecto educativo institucional (PEI) y en los programas de refuerzo académico.

“El Proyecto Educativo Institucional (PEI) de un establecimiento educativo es un documento público de planificación estratégica institucional en el que constan acciones a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes estudiantiles y una vinculación propositiva con el entorno escolar. Teniendo una vigencia de 5 años” (Art. 88 de la LOEI)

Este documento se constituye de forma participativa durante un año con los actores de la comunidad educativa y debe hacerse siguiendo estas fases:

- 1) Sensibilización a la comunidad educativa;
- 2) Construcción de la identidad institucional;
- 3) Autoevaluación institucional;
- 4) Implementación de planes de mejora;
- 5) Socialización a la comunidad educativa;
- 6) Evaluación y monitoreo.

Cada actor educativo es parte del proyecto educativo de la institución donde se pertenezca, siendo estos conocedores previos de los objetivos que persigue el plantel, ya que este conocimiento ayudará a orientar de mejor manera su función dentro del proceso de formación.

En cuanto a la gestión curricular se debe revisar el currículo vigente de los años de formación en los que se labora, ya que en este se rige el quehacer en el aula.

En el currículo se encuentra todo lo necesario para realizar las planificaciones y para impartir las clases centradas en las destrezas con criterio de desempeño que ayudaran a que sus estudiantes alcancen los estándares de calidad educativa que les corresponden de acuerdo al nivel en el que están.

Los programas de refuerzo académico incluyen un conjunto de estrategias educativas que se realizan con el fin de nivelar los conocimientos de aquellos estudiantes que tienen bajo rendimiento o que necesitan refuerzo en alguna asignatura.

El programa se implementa en las instituciones educativas cuando la evaluación evidencia bajos resultados en los procesos de aprendizaje en uno o más estudiantes de un año de formación.

Según el artículo 208 del reglamento general a la LOEI, el proceso de refuerzo académico incluye elementos como:

- Clases de refuerzo lideradas por el docente que regularmente imparte la asignatura u otro docente que imparte la misma asignatura;

Tutorías individuales con el docente que regularmente imparte la asignatura u otro docente que imparte la misma asignatura.

1.3.2.3. *En la gestión del aprendizaje.*

Esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para la enseñanza: planificar el proceso de enseñanza - aprendizaje, crear un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje, interactuar con sus alumnos en el proceso de enseñanza – aprendizaje, y evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes (Barriga, 2011). Para cada una de estas descripciones generales se detallan estándares específicos.

Es decir, Se entiende bajo el nombre de estrategias de aprendizaje a todos aquellos planes, pasos o rutinas que utilizan los alumnos para hacer más sencilla la recuperación, almacenamiento, uso y obtención de información para aprender un nuevo conocimiento. Se puede hablar de los siguientes tipos de estrategias de aprendizaje:

De ensayo para tareas básicas:

Estas estrategias son las aplicadas a aquellas tareas educativas que precisan un recuerdo caracterizado por ser simple y generalmente son tareas desarrolladas en los primeros años escolares o bien en aquellos cursos que sean introductorios. Estas técnicas de aprendizaje involucran la repetición de listados, como por ejemplo, los colores que integran al arco iris, o bien, recordar una serie de objetos en un determinado orden o algún fragmento informativo.

De ensayo para tareas complejas:

Las estrategias de este tipo resultan de mayor complejidad que las anteriores e involucran el subrayado y copiado de algún texto. Aquí generalmente se aplica la repetición orientada hacia una reproducción literal. Estas estrategias, combinadas con otras, resultan eficientes a la hora de procesar a la información significativamente.

De elaboración para tareas básicas:

Estas estrategias de aprendizaje tienen que ver con un incremento de alguna construcción de tipo simbólica que el individuo trate de aprender de la forma que resulte lo más significativa posible. Esto se logra alcanzar usando construcciones tanto imaginarias como verbales. Por ejemplo, se puede confeccionar una oración que ayude al alumno a recordar las capitales de los países. Para crear estas elaboraciones efectivas es necesario que el individuo esté involucrado activamente en el procesamiento de la información que precisa aprender.

De elaboración para tareas complejas:

Dentro de estas estrategias se ubican actividades como el parafraseo, establecimiento de analogías, uso de creencias, experiencias y conocimientos previos que permiten volver más significativa a la información nueva. Aquí también se necesita que el educando esté activamente involucrado para establecer nexos entre lo conocido y aquello que intenta aprender. Estas estrategias pueden incluir la vinculación de la información por aprender con cuestiones cotidianas, relacionar el contenido con lo aprendido en otras materias y vincular la temática actual con una pasada, entre otras.

Organizacionales para tareas básicas:

Estas estrategias apuntan a aquellos métodos que buscan traducir cierta información para que resulte más fácil de comprender. Un ejemplo sería agrupar una serie de animales a partir de categorías taxonómicas, para facilitar su comprensión. De esta forma, las estrategias organizacionales agrupan ciertos elementos desordenados en conjuntos y así establecer algún orden que facilite el estudio. Aquí también el alumno debe tener una actitud activa.

Organizacionales para tareas complejas:

Por medio de estas técnicas se logran realizar tareas complejas, para esto se recurre a la confección de esquemas conceptuales que establezcan relaciones de causa y efecto, la

jerarquización de aquellos elementos que se utilizarán para redactar algún trabajo o realizar un esbozo de algún capítulo. Tanto el proceso como el producto de estas actividades aportan efectividad en el aprendizaje.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

Las organizaciones como sistemas sociales se orientan desde su misión para contribuir a satisfacer necesidades de la sociedad, con el propósito de ser rentables en sus operaciones para sus dueños. No obstante lo anterior, las organizaciones también contribuyen desde su aporte en los sistemas funcionales al desarrollo de la sociedad (Gento, 2011). Es, pues entonces, la noción de desarrollo, la que nos plantea el desafío de distinguir a qué tipo de desarrollo aspiramos y, por consiguiente, orientarnos hacia él.

Es aquí, que el desarrollo humano, que entiende el desarrollo desde un enfoque multiespectral, es decir, que no sólo debe ser entendido como un desarrollo económico. Es por esto que se reconoce la necesidad de avanzar en la investigación organizacional, relativa a la comprensión de la gestión organizacional y su relación con las variables de resultado y el ejercicio de una ética organizacional que garantice un desarrollo organizacional en lo económico-financiero en equilibrio con la dimensión humana de la organización.

A través de los tiempos las organizaciones han buscado desarrollar estrategias de crecimiento, entendido desde un enfoque de mercado, de procesos, de gestión de personas y de rentabilidad, entre otros, que les permita permanecer. Un punto relevante en este concepto de viabilidad organizacional, es la visión de largo plazo que tengan las organizaciones y su modelo de desarrollo organizacional, que no sólo implique el crecimiento económico financiero, sino que más desde éstos incorpore la idea de desarrollo de largo plazo, de un desarrollo sustentable, que solo puede ser entendido desde una ecuación de equilibrio.

Este equilibrio, refiere a la organización misma con su misión, visión y objetivos; al entorno, es decir, al conjunto de las organizaciones del sistema funcional en el que participa y a toda la sociedad, y finalmente, las personas en la organización

Se establecen como premisas que un liderazgo transformacional y una comunicación clara, abierta y continua puede permitir con mayor facilidad el logro de los objetivos, y que los conocimientos teóricos del líder imprimen a la institución educativa una continuidad y dirección. A partir de la primera premisa se desprende que mientras más oportunidades se busquen para retroalimentar a los docentes sobre su desempeño y el efecto que tiene éste

sobre el alcance de las metas de la organización, mayores son las probabilidades de cumplirlas.

A través de la segunda premisa se recalca que los conocimientos teóricos fortalecen el desempeño del líder, y que éste puede trazar metas que tienen sentido para los padres, madres y/o representantes y a sus estudiantes que a su vez, se transformarán en beneficios para toda la comunidad educativa.

Las instituciones educativas necesitan de una acertada gestión del liderazgo y de la comunicación, para rediseñar modelos de mayor autonomía institucional y gestión moderna de procesos en cada contexto específico, de manera que permitan a las organizaciones no solo el fortalecimiento de sus ofertas académicas, sino también los espacios concretos de toma de decisiones que posibiliten la combinación adecuada de tiempos, espacios, programas y potencial humano, y con ello cumplir con las expectativas que hoy en día se tienen de las organizaciones educativas.

CAPÍTULO II.
METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación.

A través del diseño de investigación se conoce qué individuos serían estudiados, cuándo, dónde y bajo qué circunstancias. La finalidad de un diseño de investigación sólido es proporcionar resultados que puedan ser considerados creíbles.

Por ello se propone para el desarrollo de este trabajo la investigación de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilita la explicación y caracterización de la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera , que se haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características.

- **Transversal:** El estudio permitió la recopilación de datos importantes que se agruparon en los tiempos y períodos previstos.
- **Exploratorio:** Pues se realizó una exploración inicial para establecer algunos parámetros y condiciones especiales para desarrollar.
- **Descriptivo:** Se indagó todos aquellos niveles de las variables consideradas para realizar la investigación de la población seleccionada que la constituyeron docentes de la escuela Rosa de Luxemburgo, encuestados y observados en un mismo período de tiempo.

2.2. Contexto

La presente investigación se desarrolló en la escuela Rosa de Luxemburgo del cantón Santa Rosa, está ubicada en la parroquia rural La Victoria perteneciente al cantón Santa Rosa de la provincia de El Oro.

Por la ubicación geográfica y los factores climatológicos de esta parroquia su desarrollo socioeconómico se sustenta en la actividad agrícola y ganadera, y la población que aquí habita se dedica al cultivo de banano. Por lo tanto la población estudiantil que asiste al centro educativo “Rosa de Luxemburgo” depende de bajos ingresos económicos por que la mayoría de padres de familia trabajan como jornaleros de las haciendas bananeras existentes en la región.

Con el fin de conocer la historia de esta legendaria escuela hemos recopilado informaciones de entrevistas hechas a antiguos moradores hombres y mujeres que dicen que por el año 1.925 ya existía esta escuela que estaba ubicada en la margen izquierda

del río Buenavista, que no se saben con exactitud quien donó el terreno pero que si recuerdan que fueron los padres de familia que construyeron una aula de caña, madera y techo de hojas de palma, además recuerdan que era de alto y servía como escenario para la presentación de veladas y allí asistían de 20 a 25 niños, era mixta y funcionaba en doble jornada con una sola maestra. Luego con el pasar del tiempo se incrementó el número de estudiantes y al ser fiscalizada vinieron dos y luego tres profesoras.

Pasó el tiempo y más moradores venían a trabajar y vivir en sitios aledaños y acompañados por pensamientos progresistas enviaban a sus hijos a la escuela ya llamada “Rosa de Luxemburgo” por lo que el espacio resultó reducido, y por los años 1.964 – 1.965 los padres de familia junto con los maestros gestionaron ante el Ilustre Municipio un nuevo terreno que es donde está el plantel en la actualidad y el Honorable Consejo Provincial construyó un bloque de tres aulas.

En 1.994 también se incrementó al docente Víctor Hugo Miñan Vargas quien en el año 2.000 recibió nombramiento de Director de la escuela, cargo que desempeñó hasta el 31 de Octubre del 2.013 fecha en la se acogió a la jubilación.

El Ministerio de Educación pone en vigencia el funcionamiento de centros de educación básica en todo el país y la escuela “ Rosa de Luxemburgo ” también fue considerada por estar ubicada en el área rural, autorizándole el funcionamiento del octavo año de educación básica en el mes de Junio del año 2.009 y para ello se recibió el incremento de seis docentes encargadas de la enseñanza de las áreas de Computación, Lengua y Literatura, Matemática, Inglés, Ciencias Naturales, y Estudios Sociales. Así se hace realidad el sueño de muchos habitantes de esta tierra de que sus hijos tengan mejor educación y se preparen para el futuro.

En el año lectivo 2.013 – 2.014 se crea el sistema de Educación inicial en esta escuela, y se empieza a impartir educación inicial a niños y niñas de 03 y 04 años de edad, y para esta labor desde el Ministerio de Educación designó con contrato una maestra con 35 alumnos. Actualmente nuestro plantel registra 257 alumnos matriculados ya que cuenta con educación inicial, más los diez años de educación básica; y en las labores de enseñanza se desempeñan 13 docentes.

2.3. Participantes

Los participantes de la presente investigación están conformados por cinco docentes y veinte estudiantes de la Escuela Rosa de Luxemburgo pertenecientes al nivel básico a quienes se le realizó la investigación.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Para la recolección de datos y el análisis de la información teórica y empírica, se utilizaron los siguientes métodos, técnicas e instrumentos de investigación:

2.4.1. Métodos.

- El método analítico- sintético permitió explicar y analizar el objeto de la investigación y facilitará la desestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudarán a la comprensión y conocimiento de la realidad.
- Los métodos inductivo y deductivo permitieron configurar el conocimiento y a generalizar de forma lógica los datos empíricos a alcanzarse en el proceso de investigación.
- El método estadístico, hizo factible organizar la información alcanzada con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilitará los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

2.4.2. Técnicas.

La observación sirvió a un objetivo ya formulado para la investigación realizada, se la planificó sistemáticamente y fue sometida a comprobaciones de validez y fiabilidad. La observación fue realizada en las instituciones educativas, objeto de la presente investigación.

- Para la recaudación de datos se utilizó la encuesta y la entrevista previamente elaborados con preguntas concretas permitieron obtener respuestas precisas y hacer una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información que se recopiló. Las encuestas fueron utilizadas para la recolección de la información del centro educativo investigado y sirvieron para obtener una información detallada de las variables del desempeño docente en el proceso de enseñanza para la respectiva descripción de los resultados de la investigación.
- La lectura, se constituyó en un medio importante para conocer, analizar y seleccionar los aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre gestión pedagógica y clima de aula.

2.4.3. Instrumentos.

Los instrumentos que se utilizaron para la presente investigación fueron:

- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión (Anexo 3)
- Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación. (Anexo 3)

El cuestionario fue elaborado tomando como fundamento los criterios de los estándares de desempeño docente 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 UTPL y que se desarrollan a través del Practicum ofertados en la malla curricular.

El objetivo del cuestionario fue identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de la planificación institucional y del currículo, del aprendizaje y del 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 del centro educativo (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 conformada por cuatro ámbitos, cada uno de los cuales fue evaluado tomando en cuenta los siguientes aspectos:
 - a. Frecuencia: el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente.
 - b. Importancia: La prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.
 - c. Nivel de conocimientos: El saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de gestión.

Los ámbitos que se evaluaron con el cuestionario fueron:

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 en el entorno educativo.

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 de los egresados de la carrera de Ciencias de la Educación. El objetivo del registro de observación fue 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.

2.5. Recursos.

El presente estudio demandó la utilización de algunos medios y recursos necesarios para poder realizar una investigación de calidad:

2.5.1. Talento Humano.

- Director
- Docentes
- Investigador

2.5.2. Institucionales

En la institución educativa, tanto el personal administrativo como los docentes estuvieron abiertos a apoyarme en la investigación, pues a todos ellos como institución les interesaba que se realice este trabajo para identificar las falencias en cuanto al desempeño docente a fin de mejorar sustancialmente en beneficio de los niños que son la prioridad en cuanto a didáctica.

2.5.3. Materiales:

- 1) Artículos científicos/reportes de investigación.
- 2) Documentos digitales.
- 3) Documentos institucionales.
- 4) Textos de la Biblioteca virtual UTPL, EVA (artículos y publicaciones sobre el tema de estudio.
- 5) Textos, revistas, folletos impresos y virtuales.

2.5.4. Económicos:

MATERIALES	COSTOS
Hojas A4	\$ 14.50
Fotocopias	\$ 10.00
Lápices	\$ 5.00
Bolígrafos	\$ 5.00
Memorias USB	\$ 25.00
Transporte	\$ 50.00
Textos, revistas, folletos impresos y virtuales	\$ 20.00
TOTAL	\$ 129.50

2.6. Procedimiento.

Luego de haber planteado las preguntas para la investigación que permitirán conocer la problemática que se da en la institución educativa, en primera instancia se procedió a hacer la investigación bibliográfica para tener un sustento teórico sobre la problemática del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. La bibliografía fue tomada de algunos artículos proporcionados por la UTPL, textos, revistas, artículos, etc., digitales, descargados del internet, libros de consulta, documentos legales y otros textos útiles para la investigación que nos ocupa.

La investigación de campo requirió de la realización de todo un proceso: en primero lugar se sostuvo una entrevista con el director del establecimiento educativo para solicitar la autorización y colaboración para desarrollar la respectiva investigación en el centro bajo su dirección. Se le entregó una carta enviada por la Dirección del Departamento y Coordinación General de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL (Anexo 1) en la que se indica el objetivo de la visita y el trabajo a realizar y se le explicó en qué consistía la investigación. Además se le hizo conocer los objetivos de la investigación, los requerimientos que la UTPL hacía para desarrollar un buen trabajo y que luego de

realizada la investigación de campo y de analizar los resultados, había el compromiso adquirido de entregar el informe final del estudio.

El oficio entregado fue debidamente sumillado. El director del centro educativo mostró total apertura y disposición y dio toda la facilidad para realizar la investigación. Se sostuvo una breve entrevista con los 5 docentes asignados para coordinar el día y la hora de la aplicación de instrumentos, se les explicó en qué consistía la aplicación y el tiempo aproximado para para cada uno de ellos. Estos cuestionarios requirieron de un espacio previamente coordinado y de un tiempo mínimo para su aplicación.

Luego de la familiarización con los instrumentos de investigación, leerlos y hacer una prueba piloto de los mismos previa a la distribución de cuestionarios, con el listado de los docentes se designó y escribió el código en cada encuesta para lo cual se utilizó la matriz. Se reprodujeron 5 fotocopias del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Los instrumentos de investigación fueron manejados con total responsabilidad y ética profesional y metodología adecuada, aspecto que permitió obtener los datos necesarios que en un apartado posterior serán descritos de acuerdo a la realidad encontrada para luego hacer una descripción del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La codificación para cuestionario del desempeño docente y registro de observación estuvo estructurado en relación al encuestador, que se refiere al número de la lista de cada egresado, el código es único y se tomó del listado que se encuentra en el entorno virtual de aprendizaje (EVA), con relación al centro educativo se incluyen las dos primera letras del nombre del centro educativo, en este caso del centro de educación básica es Rosa de Luxemburgo por lo que son las letras RL. Para el docente investigado se puso el número en función del docente que corresponda, en este estudio se tuvo del 1 al 5, al igual que en la clase observada.

Al finalizar cada cuestionario se verificó si el docente llenó todos los ítems. En primera instancia, para la aplicación de los cuestionarios se leyeron las instrucciones que se encuentran en la parte superior de cada uno de los instrumentos. Se procuró que no haya dobles respuestas en cada una de ellas. Estos cuestionarios fueron aplicados sin inconvenientes, hubo total disposición de los docentes de bachillerato. Se realizó las observaciones de los periodos de clase en los cuales se pudo ver el desempeño profesional de cada uno de los docentes, los mismos que tuvieron un desarrollo óptimo con muy poca falencias en el desarrollo de sus clases.

CAPITULO 3.
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 – 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	9,60	96%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,00	90%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,00	80%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	10,00	100%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,40	84%
TOTAL		73,20	
PROMEDIO		9,15	92%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

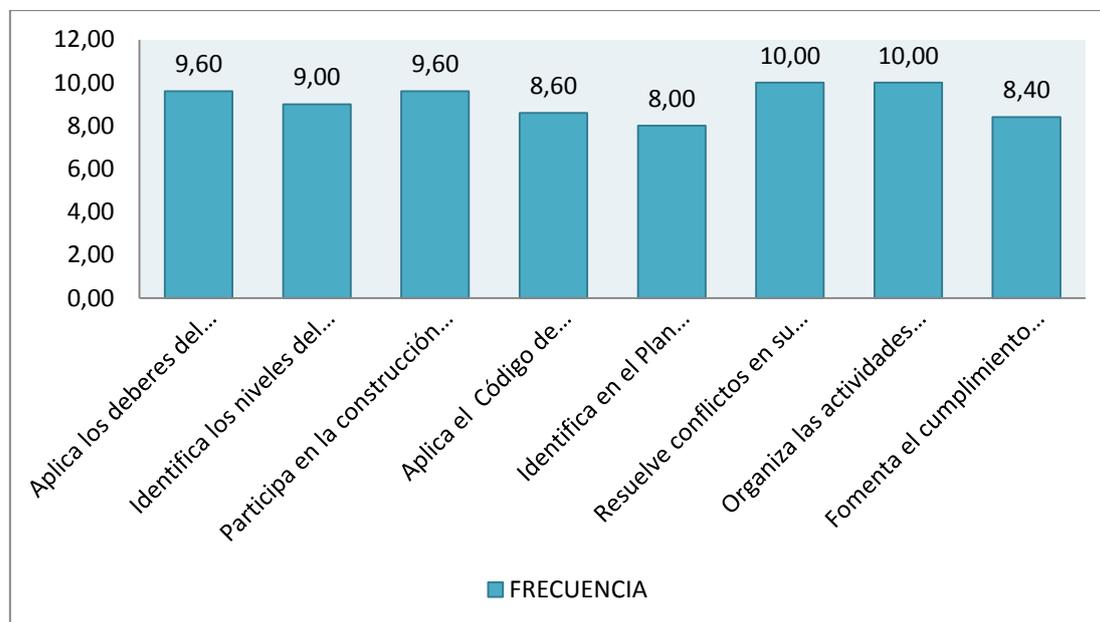


Figura 1: Nivel de Frecuencia – ámbito de la Gestión Legal

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

La gestión legal es tomada como un proceso continuo y consiste en un acompañamiento a las reflexiones que realizan los participantes, respecto a la gestión educativa.

En el presente trabajo de investigación, tal como lo podemos observar en la tabla 1 y figura 1 del cuestionario aplicado a los docentes nos indica el desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal; la frecuencia más baja es de 8.40 que es la de fomentar el cumplimiento del reglamento, y la frecuencia más alta es de 10.00 en los dos ítems de como resuelve conflictos en su aula e institución y organiza las actividades docentes.

Analizando los resultados con referencia al desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, se podría observar que el nivel de frecuencia refleja la mayor prioridad a resolver los conflictos en su aula e institución, y organizar las actividades entre los docentes, lo cual es muy provechoso y ventajoso en su desempeño, donde cumpliría con las normas y técnicas en el ámbito de gestión legal.

Ahora bien, como parte de la gestión legal se propone un seguimiento de la aplicación de las reflexiones críticas, que es reflejada en la capacidad propositiva del participante, durante la elaboración de una propuesta o modelo local de gestión educativa, en el marco de la educación descolonizadora, comunitaria y productiva” (Barriga, 2011)

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

Tabla 2: Nivel de Importancia - Ámbito de la Gestión Legal

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,80	98%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,00	90%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,40	84%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,60	86%
TOTAL		74,20	
PROMEDIO		9,28	93%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

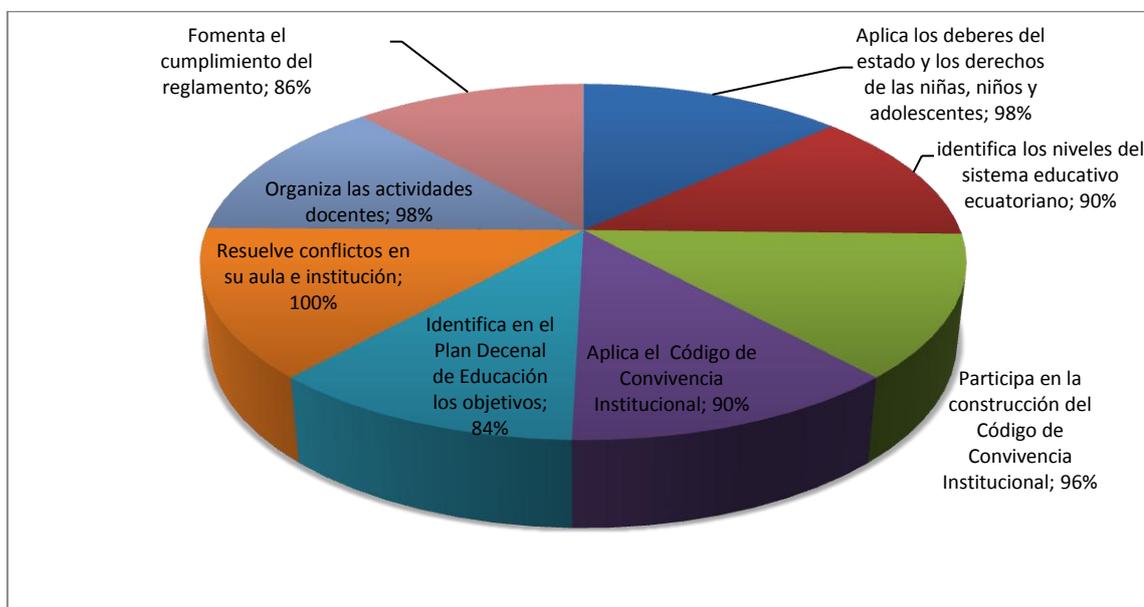


Figura 2: Nivel de Importancia - Ámbito de la Gestión Legal.

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

El conocimiento de la gestión legal es muy importante para el diseño de nuevas propuestas y/o modelos de gestión educativa, ya que una de las premisas de la descolonización de la educación es el descentramiento de los modelos universales y hegemónicos de gestión educativa que nos fueron impuestos.

“Como parte de la gestión legal se propone un seguimiento de la aplicación de las reflexiones críticas, que es reflejada en la capacidad propositiva del participante, durante la elaboración de una propuesta o modelo local de gestión educativa, en el marco de la educación descolonizadora, comunitaria y productiva” (Barriga, 2011).

Por tanto el grado de importancia de la gestión legal en el docente, permite apreciar el valor que da a su accionar como tal, es decir, le han permitido reconocer fortalezas y debilidades en la organización, en su propio desempeño, en los padres y madres de familia, concientizándose de que es necesario generar algunos cambios.

En los resultados presentados de la tabla 2 y figura 2 del cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo, la cual nos indica la importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente; donde refleja como resultado que es de menor importancia con un 8.40%. En el Plan Decenal de Educación los objetivos y es de mayor importancia con un 10%, el de resolver conflictos en su aula e institución, en este sentido los educadores observado han demostrado un adecuado nivel de importancia en el ámbito legal lo que les permite la resolución adecuada de conflictos dentro del aula y de esta forma conservar el buen comportamiento y relación interpersonal entre docentes y estudiantes, mejorando el ambiente de aula.

En lo concerniente a la importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente, podría mencionar que para los docentes es muy importante resolver los conflictos en sus aulas teniendo como objetivo principal el cumplimiento del Plan Decenal de Educación, lo cual beneficiaría a los alumnos, cumpliendo con un buen desempeño docente.

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 – Ámbito de la Gestión Legal

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,80	98%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,60	86%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,20	82%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,60	86%
TOTAL		73,40	
PROMEDIO		9,18	92%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

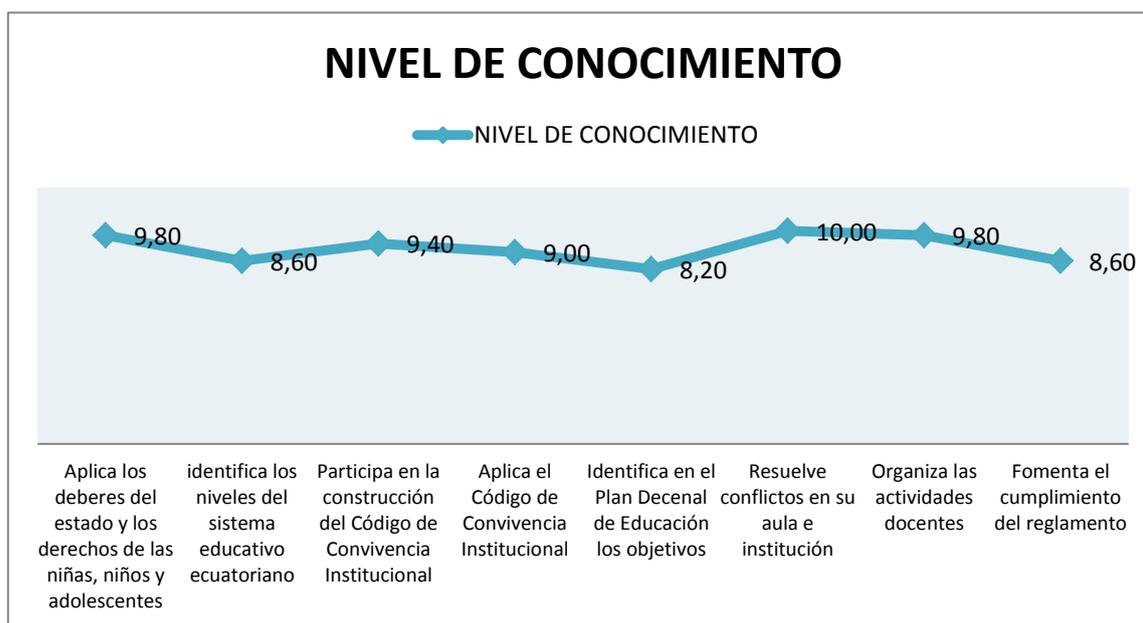


Figura 3: Nivel de Conocimiento – Ámbito de la Gestión Legal

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

“Como parte de la gestión legal se propone un seguimiento de la aplicación de las reflexiones críticas, que es reflejada en la capacidad propositiva del participante, durante la elaboración de una propuesta o modelo local de gestión educativa, en el marco de la educación descolonizadora, comunitaria y productiva” (Barriga, 2011).

Luego de analizado el aporte de Barriga, se podría considerar que como parte de la gestión legal se propone un nivel de conocimiento de la aplicación de las reflexiones críticas, que es reflejada en la capacidad propositiva del participante, durante la elaboración de una propuesta o modelo local de gestión educativa, en el marco de la educación descolonizadora, comunitaria y productiva.

Ante los resultados presentados de la tabla 3 y figura 3 del cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo, donde se indica el Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente; según la encuesta realizada refleja que el menor indicador lo representa es el de Fomentar el cumplimiento del reglamento e identificar los niveles del sistema educativo ecuatoriano con un nivel de 8.60, en cambio tiene gran prioridad en el indicador de como Resuelve conflictos en su aula e institución con un nivel de 10.00.

En los resultados obtenidos en cuanto al nivel de Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño, es de gran importancia por que le permitirá aplicar y dar a conocer los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes.

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: Nivel de Frecuencia – Ámbito de la Planificación

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,60	86%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,50	95%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,60	86%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,80	98%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,80	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	100%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	8,60	86%
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	8,20	82%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	90%
TOTAL		138,90	
PROMEDIO		9,26	93%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

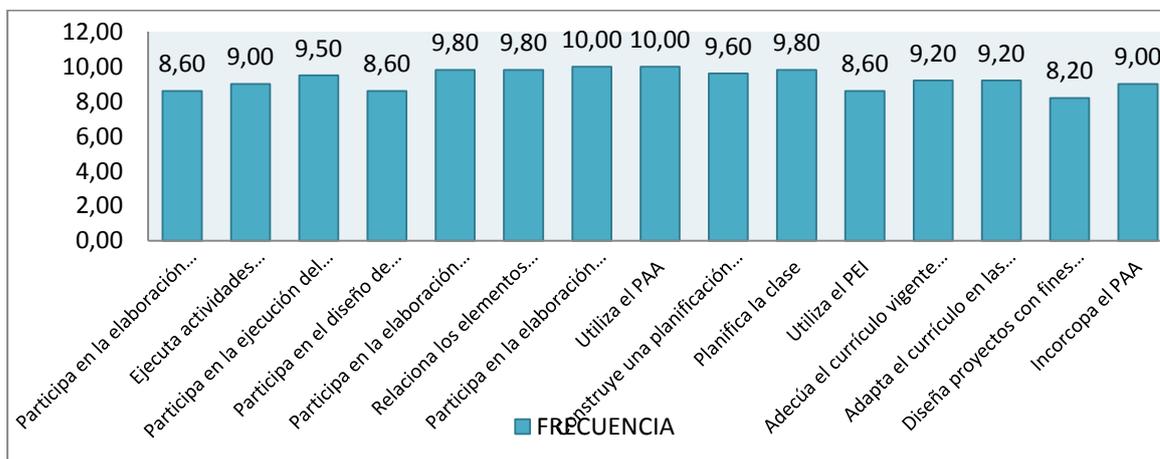


Figura 4: Nivel de Frecuencia – Ámbito de la Planificación

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

La gestión de la planificación institucional y curricular contiene las competencias y habilidades que evidencian la forma en la cual el director asegura el aprendizaje efectivo en el aula, considerando la cultura y el proyecto educativo del establecimiento. Se expresan en la capacidad de promover el diseño, planificación, instalación y evaluación de

los procesos institucionales apropiados para la implementación curricular en aula, de aseguramiento y control de calidad de las estrategias de enseñanza, y de monitoreo y evaluación de la implementación del currículum.

En los resultados presentados en la tabla 4 y figura 4 del cuestionario aplicado a los docentes nos indica la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación; donde se obtiene como resultado en menor frecuencia con un 8.20, que diseña proyectos con fines educativos, y de mayor frecuencia el que participa en la elaboración del PAA y utiliza el PAA con un 10.00.

De acuerdo a los resultados presentados los docentes manifiestan que la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación es aplicada en mayor a la de participar en la elaboración y utilizar el PAA, la cual permite su mayor desempeño debido a que la planificación Anual de Aprendizaje le permitiría desempeñarse profesionalmente.

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

Tabla 5: Nivel de Importancia – Ámbito de la Planificación

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,80	88%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,75	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	10,00	100%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	10,00	100%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	100%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
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	9,50	95%
TOTAL		141,65	
PROMEDIO		9,44	94%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

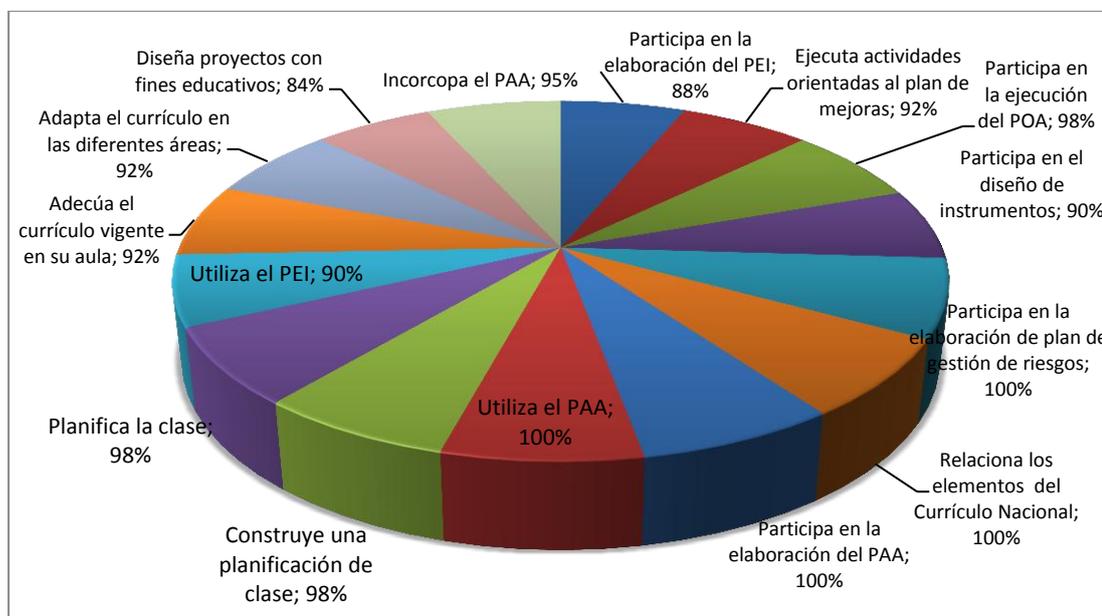


Figura 5: Nivel de Importancia – Ámbito de la Planificación

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

Los criterios contenidos en este ámbito corresponden a: el director y equipo directivo conocen los marcos curriculares de los respectivos niveles educativos, que regulan la buena enseñanza y los mecanismos para su evaluación en su rol de conductor educacional como manera de asegurar la buena implementación y continua evaluación de los procesos institucionales de enseñanza aprendizaje.

En el presente trabajo de investigación, tal como lo podemos observar en la tabla 5 y figura 5 del cuestionario aplicado a los docentes nos indica que la importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente; la frecuencia más baja es de 8.40, en el Indicador de Diseñar proyectos con fines educativos , y la frecuencia más alta se encuentra entre varios indicadores con un 10.00, de importancia como el de participar en la elaboración de plan de gestión de riesgos, relacionar los elementos del Currículo Nacional, participar en la elaboración del PAA, utilizar el PAA.

Dentro de los resultados presentados podría manifestar que los docentes consideran de gran importancia la participación de la elaboración de la planificación, ya que con ello es de gran ayuda profesional en su desempeño como docentes, donde obtendrán mayores conocimientos.

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 – Ámbito de la Planificación

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,40	84%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,75	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,80	88%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,80	98%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	10,00	100%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	100%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,40	84%
2.15	Incorpora el PAA	9,50	95%
TOTAL		141,05	
PROMEDIO		9,40	94%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

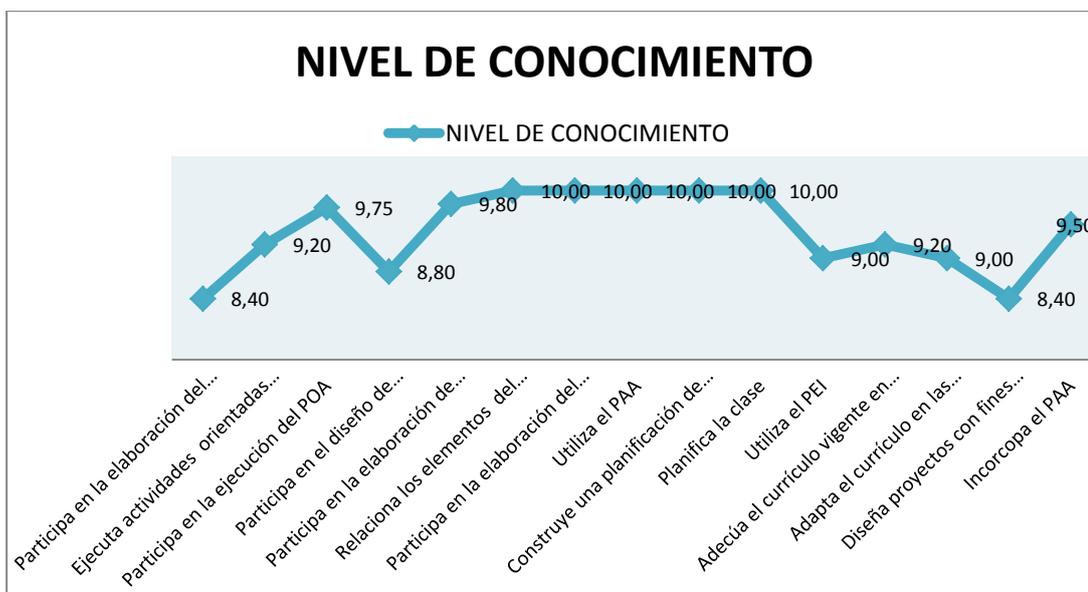


Figura 6: Nivel de Conocimiento – Ámbito de la Planificación

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

Para garantizar logros de aprendizaje, el director y equipo directivo deben motivar a los actores del proceso educativo y asegurar difusión, conocimiento colectivo y replica de las estrategias de enseñanza adecuadas. Asimismo, deben promover una evaluación sistemática de logros y limitaciones de lo realizado. En este proceso es fundamental que el director y demás docentes directivos transmitan a la comunidad educativa altas expectativas respecto a los aprendizajes de los alumnos.

En los resultados obtenidos en la tabla 6 y figura 6 del cuestionario aplicado a los docentes se indica el Nivel de Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente; según la encuesta realizada refleja que el menor indicador lo representan con un 8.40 que es el de Participa en la elaboración del PEI y Diseña proyectos con fines educativos, y de mayor con un 10.00, de Relaciona los elementos del Currículo Nacional, Participa en la elaboración del PAA, Utiliza el PAA, Construye una planificación de Clase, Planifica la clase.

Cuestionando lo expuesto según los datos de la investigación es excelente el nivel de conocimiento que poseen los docentes ya que su planificación es acorde a lo concerniente a su desempeño como docente donde toma los principales indicadores donde su punto principal es el de planificación tanto en la clase como en la institución como docente.

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

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

Tabla 7: Nivel de frecuencia – Ámbito de la gestión (planificación)

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10,00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	10,00	100%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
TOTAL		97,60	
PROMEDIO		9,76	98%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

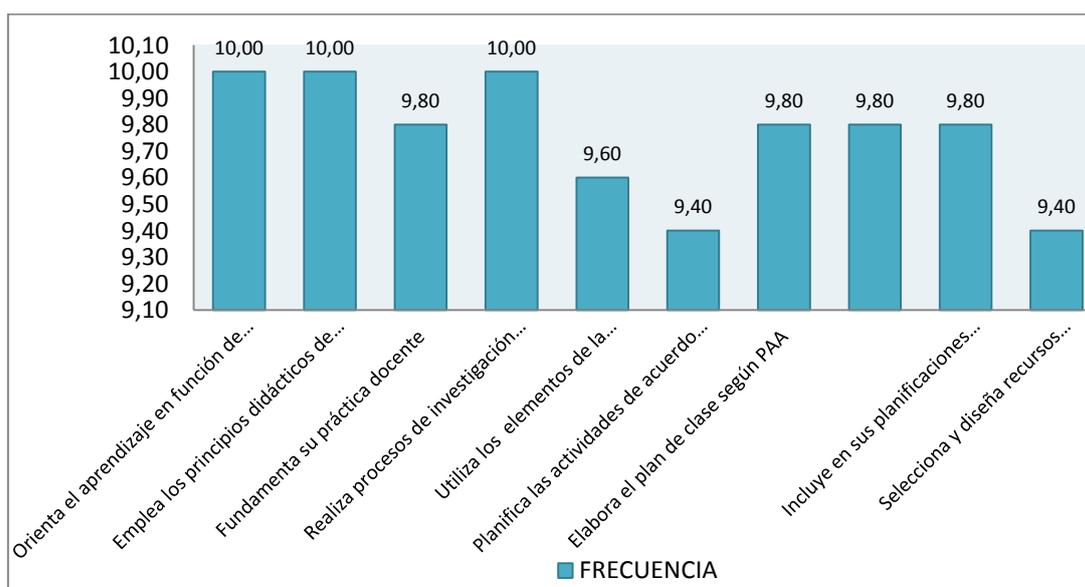


Figura 7: Nivel de frecuencia – Ámbito de la gestión (planificación)

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

La planificación es una de las herramientas fundamentales en el aspecto de la enseñanza, 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. Es decir que su nivel de frecuencia varía de acuerdo a la sección de planificación del proceso de enseñanza aprendizaje; con frecuencia, los profesores consideran que los alumnos saben leer, porque saben, o pueden visualizar los signos y repetirlos oralmente, o bien porque tienen la capacidad para decodificar un texto escrito. Sin embargo, decodificación no es comprensión, que sería un primer nivel de lectura, con lo cual no debe conformarse el docente, ni el estudiante.

De acuerdo a los datos observados en la tabla 7 y figura 7 del cuestionario aplicado a los docentes nos indica que la importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente; la frecuencia más con menos nivel de frecuencia es la de Planificar las actividades de acuerdo al Currículo Nacional y la de Seleccionar y diseñar recursos didácticos con un 9.40 y las más destacadas son la Orientar el aprendizaje en función de los conocimientos y la de emplear los principios didácticos de la disciplina con un 10.00.

Para los docentes todos los indicadores expuestos en el nivel de frecuencia del desempeño son aplicados por ellos, siendo de vital importancia el de emplear los principios didácticos de la disciplina, lo cual le permite una mejor planificación del proceso.

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

Tabla 8: Nivel de Importancia – Ámbito de la gestión (planificación)

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

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

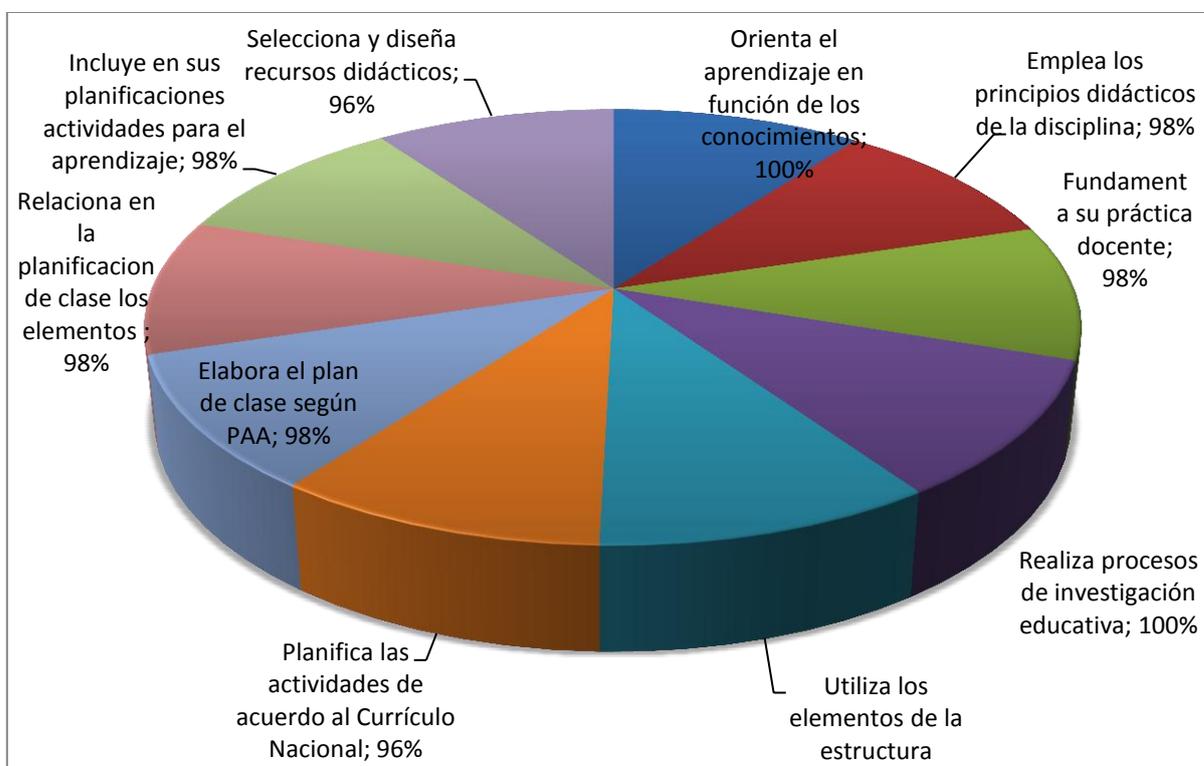


Figura 8: Nivel de Importancia – Ámbito de la gestión (planificación)

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

Representan las intenciones educativas de un plan o proyecto de enseñanza. Son enunciados claros y precisos de lo que se ha previsto que el alumno aprenda a corto, mediano o largo plazo. La importancia al aplicar surgen del proceso de diagnóstico, de modo que el docente conozca previamente el grupo de alumnos con los que va a trabajar, su origen, características y otros aspectos (recordar el niño como ente bio-psico-social) de modo que los objetivos propuestos sean factibles, realistas pertinentes y significativos, y también lo relacionado a su enseñanza.

En los resultados tenidos de los estudios realizados al Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo, según la tabla 8 y figura 8, del nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje; donde los docentes manifiestan que todos los indicadores son esenciales para su desarrollo pero una menor importancia de 9.60 es la de seleccionar y diseñar recursos didácticos, planificar las actividades de acuerdo al Currículo Nacional, y de mayor importancia con un 10.00 es el de orientar el aprendizaje en función de los conocimientos.

Ante el cuestionario aplicado a los docentes, podemos observar y analizar que ellos consideran de gran importancia todos los indicadores ya que el resultado reflejado en la tabla y gráfico lo demuestra; lo cual es satisfactorio porque demuestran que si cumplen con la planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje.

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

Tabla 9: Nivel de Conocimiento – Ámbito de la gestión (planificación)

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

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.



Figura 9: Nivel de Conocimiento – Ámbito de la gestión (planificación)

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

Es importante considerar que las sesiones de aprendizaje necesitan ser programadas, en el sentido de que para abordarlas es preciso marcarse objetivos y contenidos, diseñar actividades de desarrollo y evaluación y prever los recursos necesarios. Tratándose de uno de los organizadores del área de Comunicación, como es la comprensión de textos, las sesiones de aprendizaje deben abordar permanentemente el uso consciente de diversas estrategias durante el proceso de lectura en los estudiantes.

De acuerdo a los datos obtenidos del cuestionario realizado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo, según la tabla 9 y figura 9, en el desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje los niveles de conocimiento que son aplicados según los indicadores refleja que en mayor nivel se encuentra con un 10.00 Realizan procesos de investigación educativa y con una diferencia de nivel de 9.40 donde planifica las actividades de acuerdo al currículo nacional y selecciona y diseña recursos didácticos.

Los Docentes del centro educativo practican la investigación educativa de los procesos donde relacionan la planificación de clase e incluyen en sus planificaciones actividades para el aprendizaje.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.

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

Tabla 10: Nivel de Frecuencia – Ámbito de la gestión (Inicio)

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,80	10,00	98%	100%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10,00	9,75	100%	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	8,25	94%	83%
TOTAL		29,20	28,00		
PROMEDIO		9,73	9,33	97%	93%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

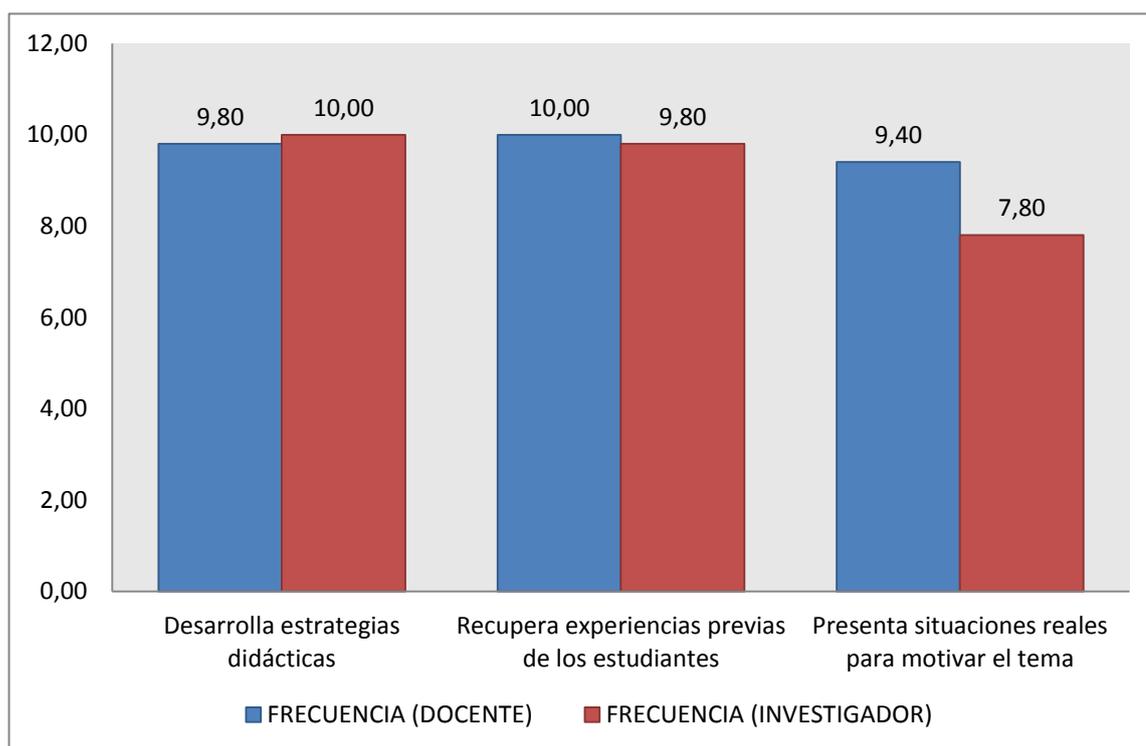


Figura 10: Nivel de Frecuencia – Ámbito de la gestión (Inicio)

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

Esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para la enseñanza: planificar el proceso de enseñanza - aprendizaje, crear un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje, interactuar con sus alumnos en el proceso de enseñanza – aprendizaje, y evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes (Barriga, 2011)

De esta forma el aprendizaje como un proceso, con sus progresos y dificultades e incluso retrocesos, resultaría lógico concebir la enseñanza como un proceso de ayuda a los alumnos. La evaluación de la enseñanza, por tanto, no puede ni debe concebirse al margen de la evaluación del aprendizaje. Ignorar este principio equivale, por una parte, a condenar la evaluación de la enseñanza a una práctica más o menos formal y, por otra, a limitar el interés de la evaluación de los aprendizajes a su potencial utilidad para tomar decisiones de promoción, acreditación o titulación.

Dado los resultados como se establece en la tabla 10 y figura 10 del cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo; donde refleja que en los indicadores de mayor nivel de frecuencia con un 10.00 el docente en Recuperar experiencias previas de los estudiantes y el investigador con un 10.00 en Desarrollar estrategias didácticas.

En una breve respuesta a mi criterio manifestaría que desde la precepción del docente y la observación del investigador casi coinciden con los mismos resultados por lo que expresan que desarrollar estrategias didácticas y recuperar experiencias previas es lo más importante en la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje, en cuanto al Inicio.

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

Tabla 11: Nivel de Frecuencia – Ámbito de la Gestión (Desarrollo)

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	9,75	100%	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	9,25	98%	93%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,00	9,75	90%	98%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	10,00	94%	100%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	9,88	90%	99%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	9,88	98%	99%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	9,75	96%	98%
TOTAL		66,60	68,25		
PROMEDIO		9,51	9,75	95%	98%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo

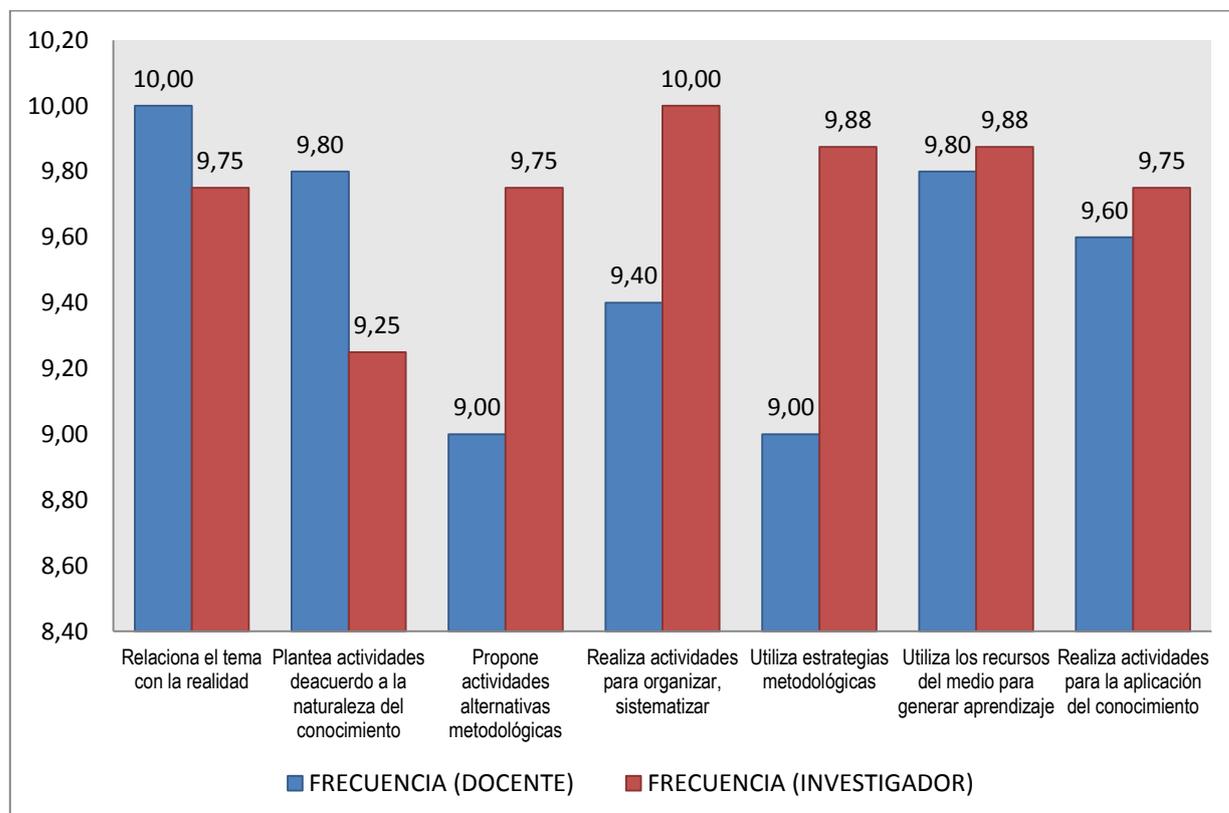


Figura 11: Nivel de Frecuencia – Ámbito de la Gestión (Desarrollo)

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

El diseño y desarrollo de las Unidades didácticas y la adecuación de las adaptaciones realizadas para grupos de alumnos concretos, se implementará en el ambiente del aula y todo aquello que favorezca el proceso de enseñanza y aprendizaje: organización, espacios y agrupamientos, en la actuación personal de atención a los alumnos, la coordinación con otros maestros que intervienen en el mismo grupo de alumnos.

En los resultados del Cuestionario aplicado a los docentes e investigadores del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo, según la tabla 11 y figura 11, del Desarrollo de los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, podría manifestar que tienen indicadores como lo es el del docente quien Relaciona el tema con la realidad y el Investigador, Realiza actividades para organizar, sistematizar con una frecuencia de 10.00, y con la menor frecuencia de 9.00 el docente, Utiliza estrategias metodológicas y el investigador con una frecuencia de 9.40, Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento.

Luego del análisis podría manifestar que la percepción del docente como el investigador ejecuta el proceso de enseñanza – aprendizaje concerniente al relacionar el tema con la realidad y utilizar los recursos del medio para generar aprendizaje.

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

Tabla 12: Nivel de Frecuencia – Ámbito de la gestión (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	10,00	9,13	100%	91%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	9,63	94%	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,50	8,71	85%	87%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,80	9,25	98%	93%
TOTAL		37,70	36,71		
PROMEDIO		9,43	9,18	94%	92%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

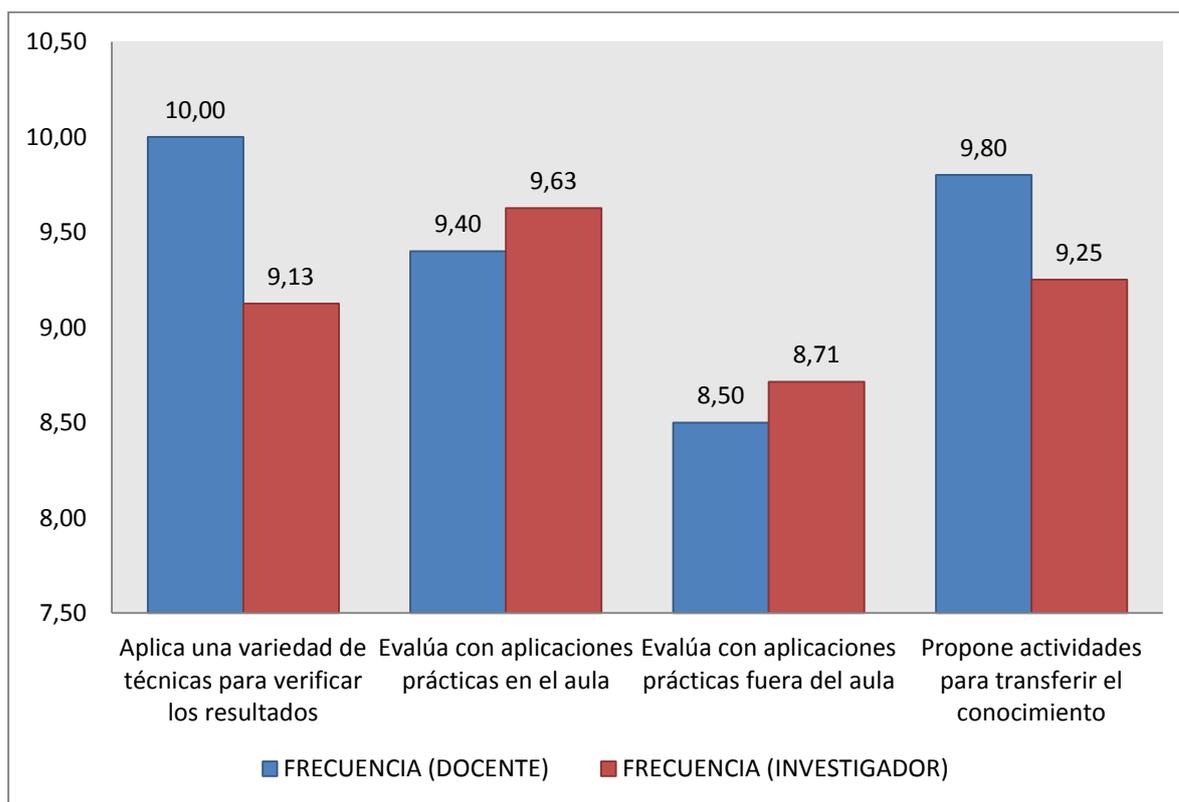


Figura12: Nivel de Frecuencia – Ámbito de la gestión (Evaluación).

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

Cuando evaluamos los aprendizajes que han realizado los alumnos, estamos también evaluando, se quiera o no, la enseñanza que hemos llevado a cabo. La evaluación nunca lo es, en sentido riguroso, de la enseñanza o del aprendizaje, sino más bien de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Por razones de operatividad en esta exposición, vamos a desglosar en dos ámbitos el proceso de evaluación. Por una parte, estableceremos la evaluación de la enseñanza y por otra del aprendizaje. Para ello tomaremos como referencia la respuesta a dos preguntas, tanto en evaluación de enseñanza como de aprendizaje: ¿Qué evaluar?, ¿Cuándo evaluar?

Como refleja la tabla 12 y figura 12 del cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo; en la Evaluación de los niveles de frecuencia del desempeño profesional en la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje, donde se obtiene una frecuencia baja en el indicador donde Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula obteniendo en el docente con un 8.50 e investigador con un 8.67; y en la frecuencia alta el docente con una frecuencia de 10.00 en Aplicar una variedad de Técnicas y el investigador con una frecuencia de 9.50 evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.

Comparando tanto el docente como el investigador coinciden con la misma frecuencia en el Indicador de Evaluar con aplicaciones prácticas en el aula, aplicando una variedad de técnicas para verificar los resultados y propone actividades para transferir el conocimiento.

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: Nivel de frecuencia – Ámbito de la gestión (Visión Global)

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,73	9,33	97%	93%
3.12	DESARROLLO	9,51	9,75	95%	98%
3.13	EVALUACIÓN	9,43	9,18	94%	92%
TOTAL		28,67	28,26		
PROMEDIO		9,56	9,42	96%	94%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

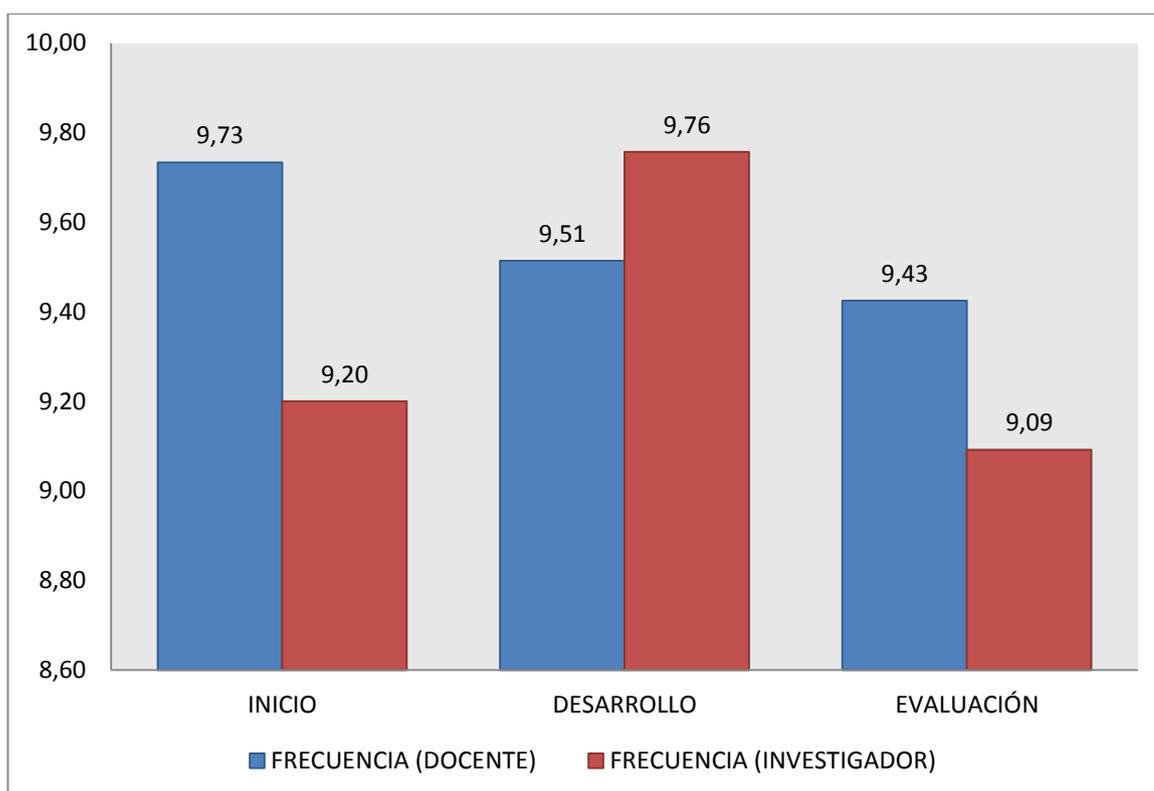


Figura 13: Nivel de frecuencia – Ámbito de la gestión (Visión Global).

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

Según se trata del aprendizaje o la enseñanza, la evaluación cumple unas funciones claras y determinantes en nuestro sistema educativo del aprendizaje, en la medida que ayuda

para elaborar proyectos y programaciones al orientar sobre aspectos básicos que el alumno debe alcanzar. Dentro de una visión global de la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje está ligada entre el inicio, desarrollo, evaluación y a los efectos que de ella se extraen: diagnóstico y pronóstico; Diagnóstico porque determina situaciones reales y de partida en un momento determinado.

En los resultados de la tabla 13 y figura 13 donde se hace cuestiona los tres puntos principales como son Inicio, Desarrollo y Evaluación, en lo concerniente a una visión global refleja como resultado la mayor frecuencia de 9.73 en el docente en el Inicio y en el investigador 9.76 en el Desarrollo.

En un breve análisis podemos decir que en la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje de los niveles de frecuencia del desempeño profesional con la percepción del docente y la observación del investigador ambos consideran de menor frecuencia el Indicador de Evaluación.

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

Tabla 14: Nivel de Importancia – Ámbito de la gestión (Inicio)

INICIO			
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,80	98%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	94%
TOTAL		29,00	
PROMEDIO		9,67	97%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

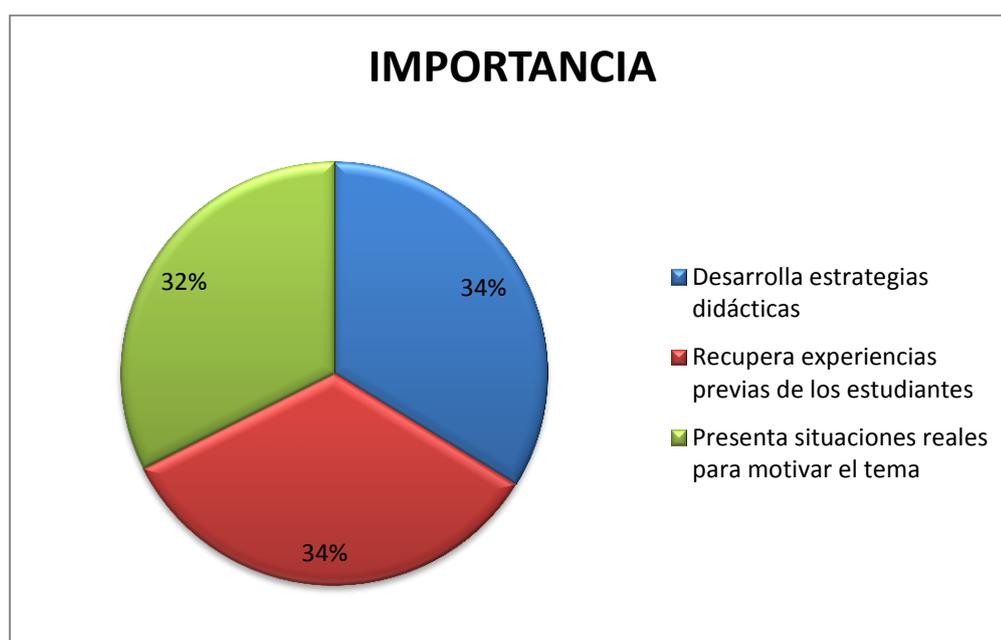


Figura 14: Nivel de Importancia – Ámbito de la gestión (Inicio).

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

La importancia del nivel de gestión del conocimiento es un concepto aplicado en las organizaciones, que pretende transferir el conocimiento y experiencias existentes entre sus miembros, de modo que pueda ser utilizado como un recurso disponible, el proceso

requiere técnicas para capturar, organizar, almacenar el conocimiento de los alumnos para transformarlo en un activo intelectual que preste beneficios y se pueda compartir.

En los resultados obtenidos en la tabla 14 y figura 14 del cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo; donde refleja el desarrollo del nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, con mayor frecuencia de 10.00 el de Relacionar el tema con la realidad, y de menor frecuencia de 9.20 utilizar estrategias metodológicas.

De acuerdo a los resultados obtenidos anteriormente podría manifestar que es importante de acuerdo a la percepción del docente diversos indicadores como es el de plantear actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, el de proponer actividades alternativas metodológicas, el de realizar actividades para organizar y sistematizar, el de utilizar los recursos del medio para generar aprendizaje y realizar actividades para la aplicación del conocimiento; los cuales son de gran importancia para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

Tabla 15: Nivel de Importancia – Ámbito de la gestión (Desarrollo)

DESARROLLO			
Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	100%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,60	96%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	92%
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		67,20	
PROMEDIO		9,60	96%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.



Figura 15: Nivel de Importancia – Ámbito de la gestión (Desarrollo).

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

Dentro del ámbito de gestión del aprendizaje podría manifestarse que el desarrollo es el proceso de identificar, adquirir, utilizar y crear, tanto datos como información y

conocimientos, relevantes, externos o internos en el aula, para mejorar tanto la eficiencia del aprendizaje con el fin de garantizar su excelente aprendizaje.

En los resultados del cuestionario realizado a los docente e investigadores según la tabla 15 y figura 15, del desarrollo de los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, podría manifestar que tienen indicadores como lo es el del docente quien Relaciona el tema con la realidad y el Investigador Realiza actividades para organizar, sistematizar con una frecuencia de 10.00, y con la menor frecuencia de 9.00 el docente Utiliza estrategias metodológicas y el investigador con una frecuencia de 9.40 Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento.

Interpretada la información se concluye que la precepción del docente como el investigador ejecuta el proceso de enseñanza – aprendizaje concerniente al relacionar el tema con la realidad y utilizar los recursos del medio para generar aprendizaje.

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

Tabla 16: Nivel de Importancia – Ámbito de la gestión (Evaluación)

EVALUACION			
Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	10,00	100%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,50	85%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,80	98%
TOTAL		37,70	
PROMEDIO		9,43	94%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

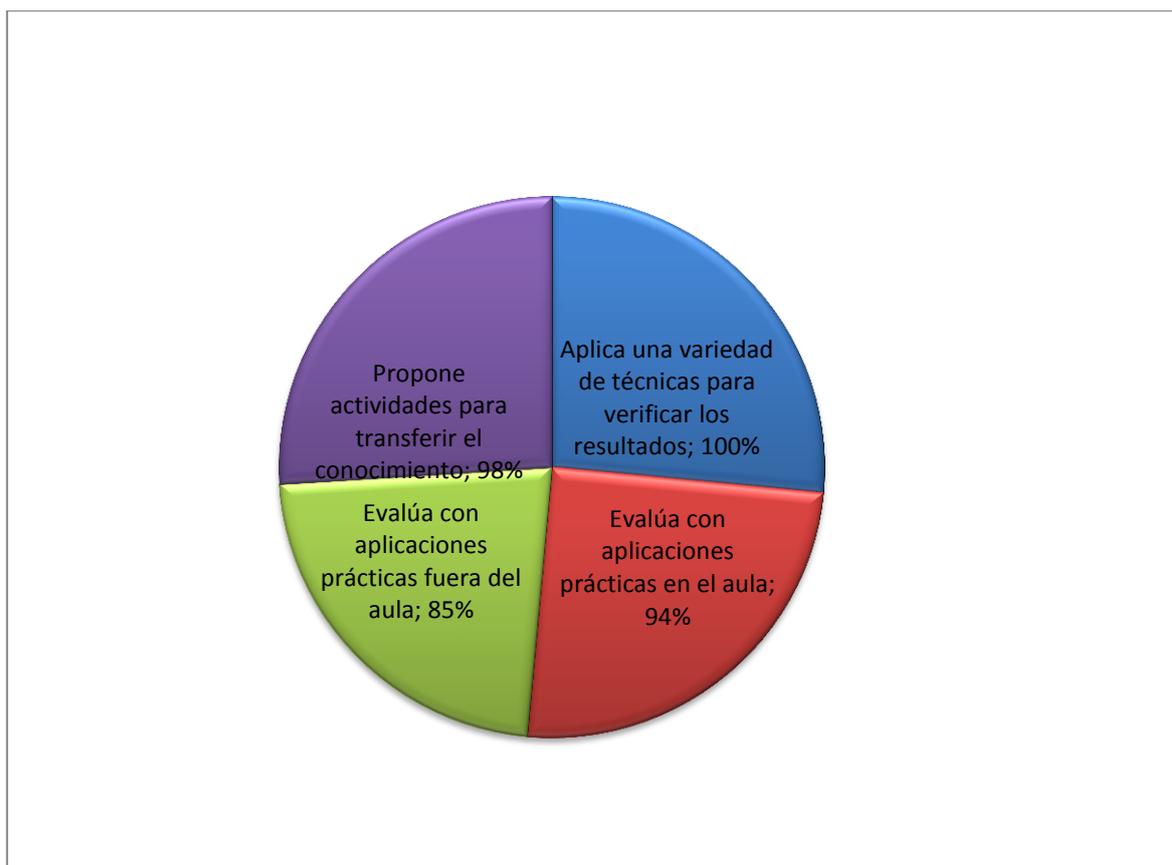


Figura 16: Nivel de Importancia – Ámbito de la gestión (Evaluación).

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

El aprendizaje es un proceso integrador de conocimientos, habilidades y actitudes para conseguir cambios o mejoras de conducta, que significa una acción que toma el conocimiento en todo su sentido y genera, a su vez un nuevo conocimiento, dentro del nivel de importancia en lo concerniente a la evaluación es de vital importancia ya que a través de ello aumenta el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Como refleja la tabla 16 y la figura 16 del cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo; en la Evaluación de los niveles de frecuencia de la evaluación en la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje, donde se obtiene con mayor importancia con 10.00 el de aplicar una variedad de técnicas para verificar los resultados y con una menor importancia de 8.50 el de Evaluar con aplicaciones prácticas fuera del aula.

Constatamos que el docente da mayor importancia al Indicador de aplicar una variedad de técnicas para verificar los resultados, donde deja como secundario el de evaluar con aplicaciones prácticas en el aula y fuera del aula, proponiendo actividades para transferir el conocimiento.

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

Tabla 17: Nivel de importancia – Ámbito de la gestión (Visión Global)

VISION GLOBAL			
Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,67	97%
3.12	DESARROLLO	9,60	96%
3.13	EVALUACIÓN	9,43	94%
TOTAL		28,69	
PROMEDIO		9,56	96%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.



Figura17: Nivel de importancia – Ámbito de la gestión (Visión Global)

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

El aprendizaje cumple unas funciones claras y determinantes en nuestro sistema educativo del aprendizaje, en la medida que ayuda para elaborar proyectos y programaciones al orientar sobre aspectos básicos que el alumno debe alcanzar. Donde empiezan con el Inicio, Desarrollo y Evaluación; analizando estos tres puntos tendríamos una visión global del aprendizaje.

En los resultados de la tabla 17 y figura 17 donde se analiza los tres puntos principales como son Inicio, Desarrollo y Evaluación, en lo concerniente a una visión global refleja como resultado de mayor importancia de 9.67 y de menor importancia de 9.43 el de evaluación en el docente en el Inicio. En un breve análisis podemos decir que en la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje de los niveles de frecuencia del desempeño profesional con la precepción del docente y la observación del investigador ambos consideran de menor frecuencia el Indicador de Evaluación.

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

Tabla 18: Nivel de Conocimiento – Ámbito de la gestión (Inicio)

INICIO			
Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,80	98%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	94%
TOTAL		29,00	
PROMEDIO		9,67	97%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

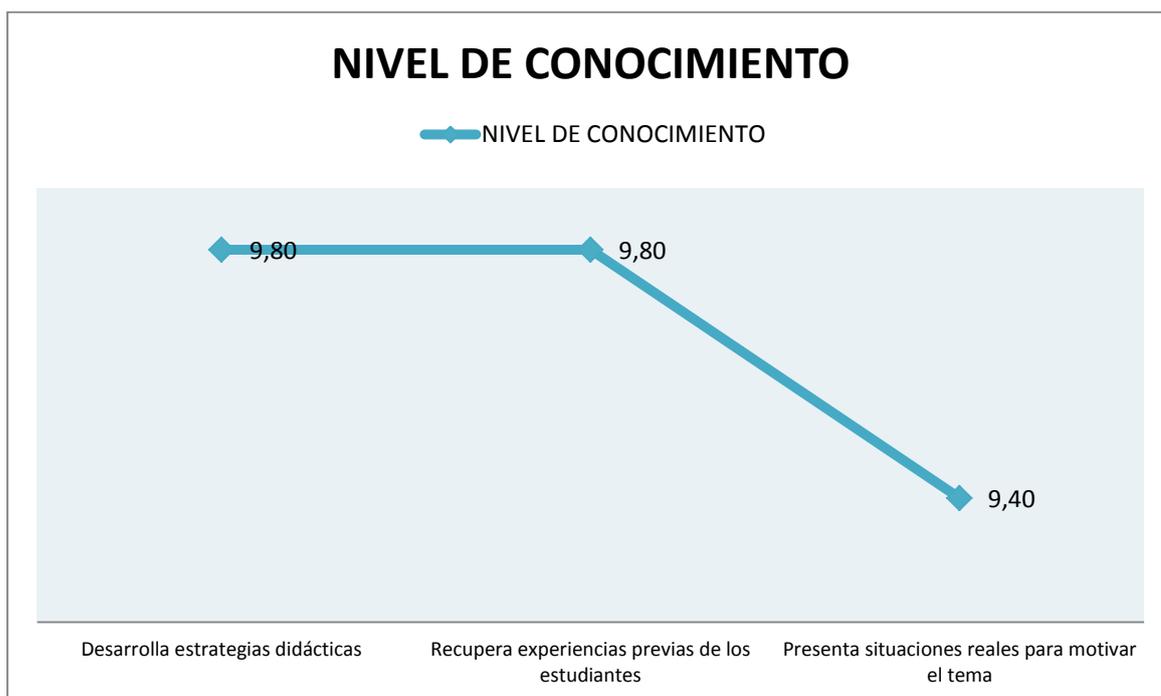


Figura 18: Nivel de Conocimiento – Ámbito de la gestión (Inicio).

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

La Gestión nivel del Conocimiento es una disciplina emergente que se va afirmando con la aparición de nuevos paradigmas en los sistemas económicos nacionales e internacionales. El objetivo del presente capítulo es exponer brevemente de qué se trata la “Economía basada en el Conocimiento” y la “Sociedad del Conocimiento”. Se describen los paradigmas tecnológicos que la caracterizan, los cambios en la forma de administrar las organizaciones y los sistemas, específicamente los llamados bienes intangibles que forman el capital intelectual.

En los resultados obtenidos en la tabla 18 y figura 18 del cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo; del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión de aprendizaje del inicio, con el menor nivel de conocimiento 9.40 del indicador de Presentar experiencias previas de los estudiantes y de mayor conocimiento 9.80 es de desarrollar estrategias didácticas y recuperar experiencias previas de los estudiantes.

En los resultados obtenidos en el nivel de conocimiento ,el docente expresa que ejecuta los tres indicadores para la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje como lo es el de desarrollar estrategias didácticas y recuperar experiencias previas de los estudiantes.

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

Tabla 19: Nivel de conocimiento – Ámbito de la gestión (Desarrollo)

DESARROLLO			
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	100%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,80	88%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	90%
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		66,20	
PROMEDIO		9,46	95%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

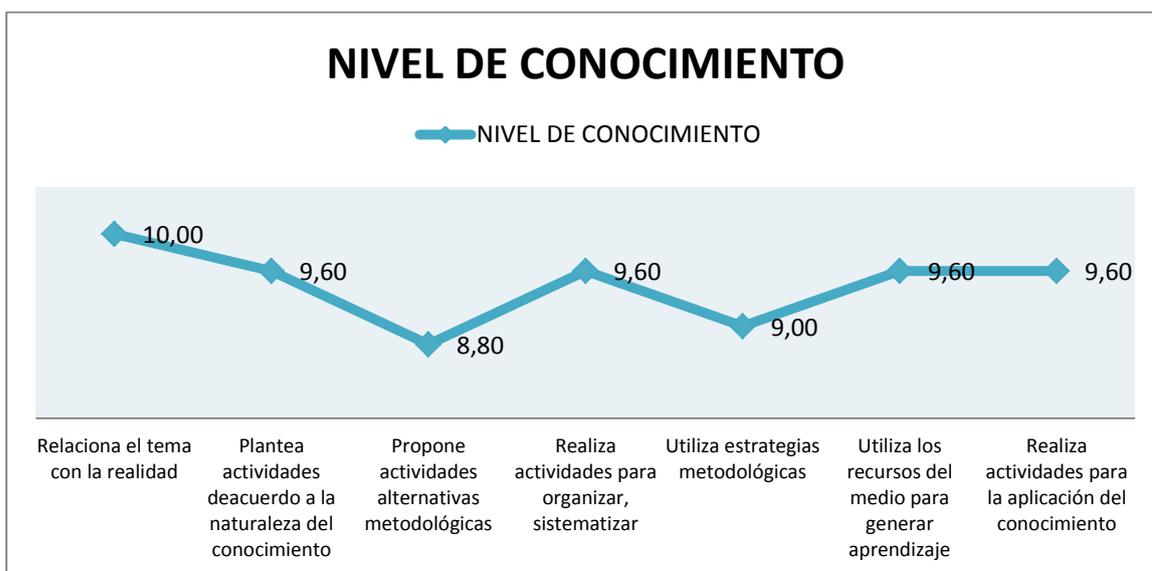


Figura 19: Nivel de conocimiento – Ámbito de la gestión (Desarrollo).

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

Dentro del ámbito de gestión del aprendizaje podría manifestarse que el desarrollo es el proceso de identificar, adquirir, utilizar y crear, tanto datos como información y conocimientos, relevantes, externos o internos en el aula, para mejorar tanto la eficiencia del aprendizaje con el fin de garantizar su excelente aprendizaje, y dentro del nivel del conocimiento influye en lo mayor el nivel de conocimiento.

En los resultados del cuestionario realizado a los docente e investigadores del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo, según la tabla 19 y figura 19, del Desarrollo del nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje, podría manifestar que tienen el mayor nivel de conocimiento el de Relacionar el tema con la realidad y de menor conocimiento el de proponer actividades alternativas metodológicas.

Se evidencia que el docente tiene el mismo nivel de conocimiento para plantear actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, así como para realizar actividades para organizar, utilizando los recursos del medio para generar aprendizaje y realizar actividades para la aplicación del conocimiento.

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

Tabla 20: Nivel de conocimiento – Ámbito de la gestión (Evaluación)

EVALUACION			
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	98%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,50	85%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,80	98%
TOTAL		37,70	
PROMEDIO		9,43	94%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo

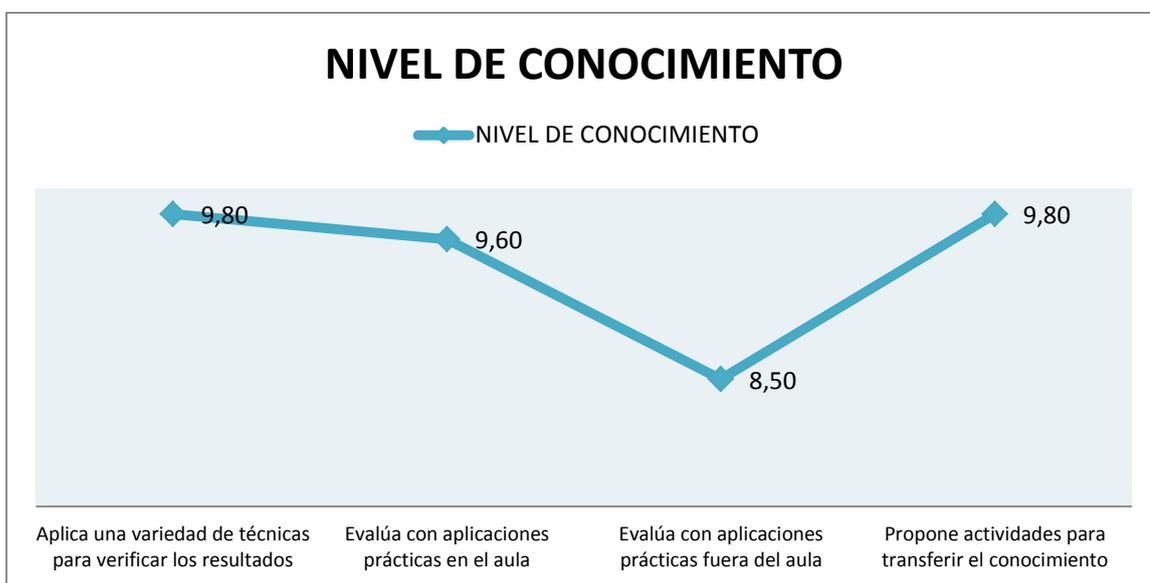


Figura 20: Nivel de conocimiento – Ámbito de la gestión (Evaluación)

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

El nivel de conocimiento en el aprendizaje es un proceso integrador de conocimientos, habilidades y actitudes para conseguir cambios o mejoras de conducta, que significa una acción que toma el conocimiento en todo su sentido y genera, a su vez un nuevo conocimiento, dentro del nivel de importancia en lo concerniente a la evaluación es de vital importancia ya que a través de ello aumenta el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Como refleja la tabla 20 y figura 20 del cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo; en la Evaluación en el nivel de conocimiento de la evaluación en la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje, donde se obtiene con mayor nivel más alto de 9.80 el de Proponer actividades para transferir el conocimiento, y de menor nivel de conocimiento el de evaluar con aplicaciones prácticas fuera del aula.

Analizando podría manifestar que dentro de los indicadores expuesto están con mayor nivel de conocimiento el de aplicar una variedad de técnicas para verificar los resultados y el de proponer actividades para transferir el conocimiento; lo cual es de gran selección en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

Tabla 21: Nivel de conocimiento – Ámbito de la gestión (Visión Global)

VISION GLOBAL			
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	98%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,50	85%
TOTAL		27,90	
PROMEDIO		9,30	93%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo

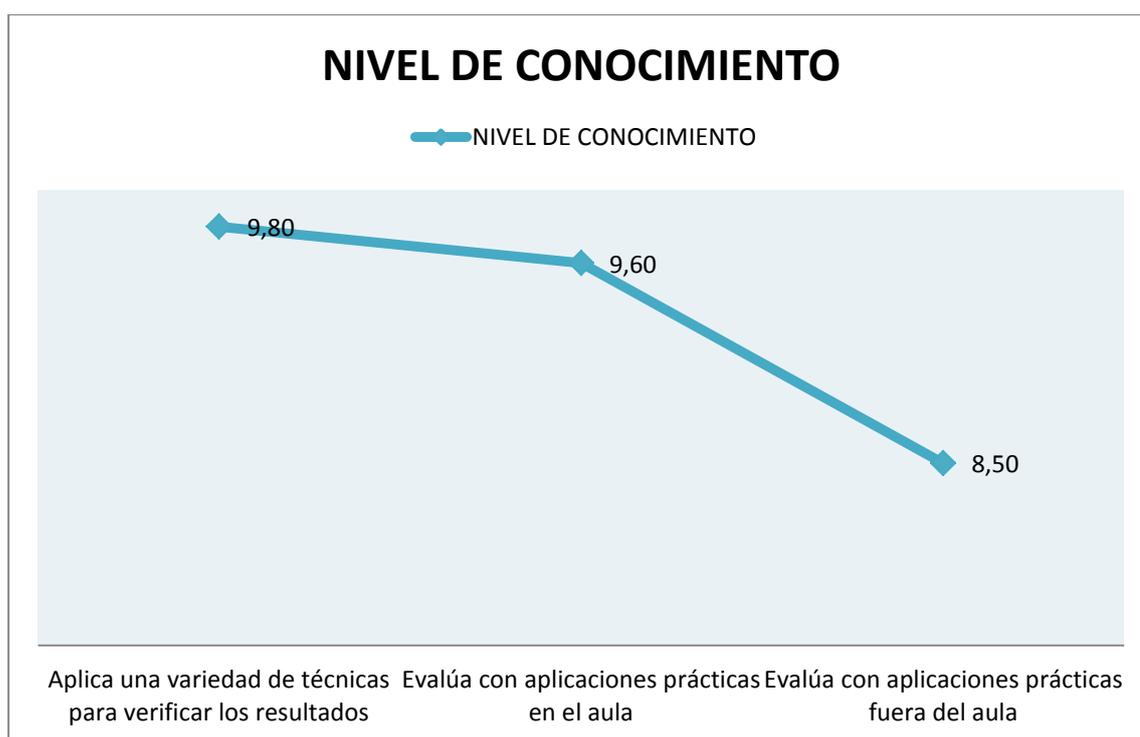


Figura 21: Nivel de conocimiento – Ámbito de la gestión (Visión Global).

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

El aprendizaje cumple unas funciones claras y determinantes en nuestro sistema educativo del aprendizaje, en la medida que ayuda para elaborar proyectos y programaciones al orientar sobre aspectos básicos que el alumno debe alcanzar. Donde empiezan con el Inicio, Desarrollo y Evaluación; analizando estos tres puntos tendríamos una visión global del aprendizaje.

En los resultados de la tabla 21 y figura 21 los datos expuestos podría decir que dentro de la visión global con un mayor nivel de conocimiento de 9.80 es el de aplicar una variedad de técnicas para verificar los resultados y el de menor conocimiento con un 8.50 es el de evaluar con aplicaciones prácticas fuera del aula.

Dentro de la Visión Global del Nivel de Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje; considera que en los tres indicadores son importantes tanto en la evaluación con aplicaciones prácticas en el aula y fuera del aula y en aplicar una variedad de técnicas para verificar los resultados.

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

Tabla 22: Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje

Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,73	9,67	9,67
Desarrollo	9,51	9,60	9,46
Evaluación	9,43	9,43	9,43

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

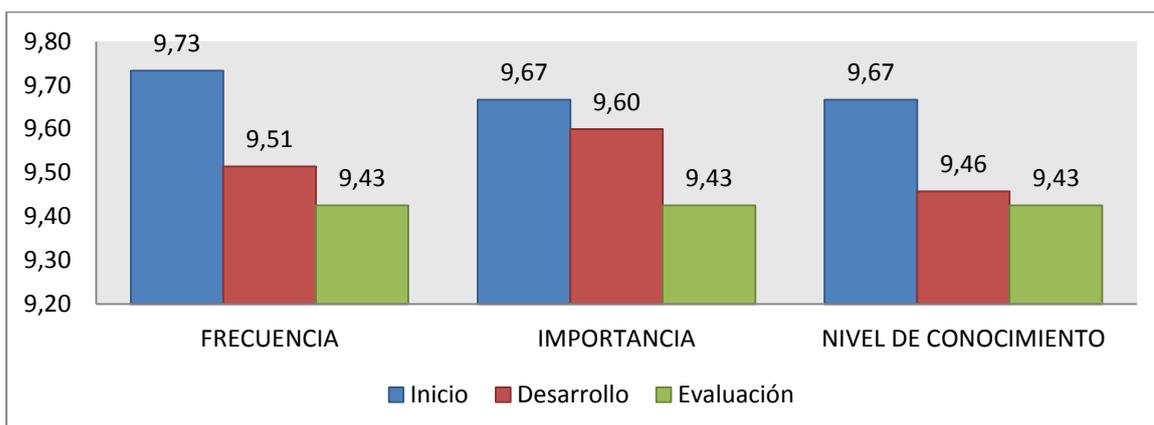


Figura 22: Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje.

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje en el inicio, desarrollo y evaluación; siendo mayor la frecuencia en el Inicio, y de igual magnitud la importancia y el nivel de conocimiento en el inicio, desarrollo y evaluación, en la ejecución del proceso de enseñanza.

Tabla 23: Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje.

(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	9,73	9,51	9,43
IMPORTANCIA	9,67	9,60	9,43
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,67	9,46	9,43

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

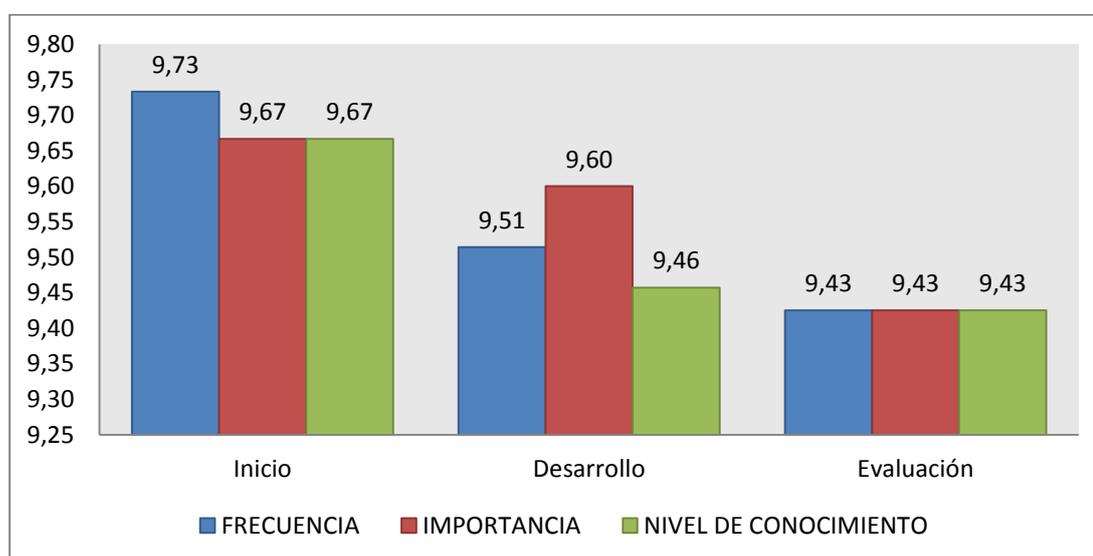


Figura 23: Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje.

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje donde en un breve análisis de acuerdo a los datos obtenidos mediante el cuestionario aplicado a mi criterio manifestaría que se encuentra en un nivel mayor de frecuencia, importancia y evaluación en el Inicio; y con una preocupación por el tan bajo índice en la Evaluación.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

Tabla 24: Nivel de Frecuencia - Ámbito del liderazgo y comunicación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	9,75	92%	98%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,80	9,25	78%	93%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,40	9,50	94%	95%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,60	9,63	76%	96%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,75	9,63	98%	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	10,00	100%	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	10,00	90%	100%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	10,00	96%	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	10,00	96%	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	10,00	96%	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,60	9,25	86%	93%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,75	9,88	98%	99%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	10,00	100%	100%
TOTAL		119,90	126,88		
PROMEDIO		9,22	9,76	92%	98%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo

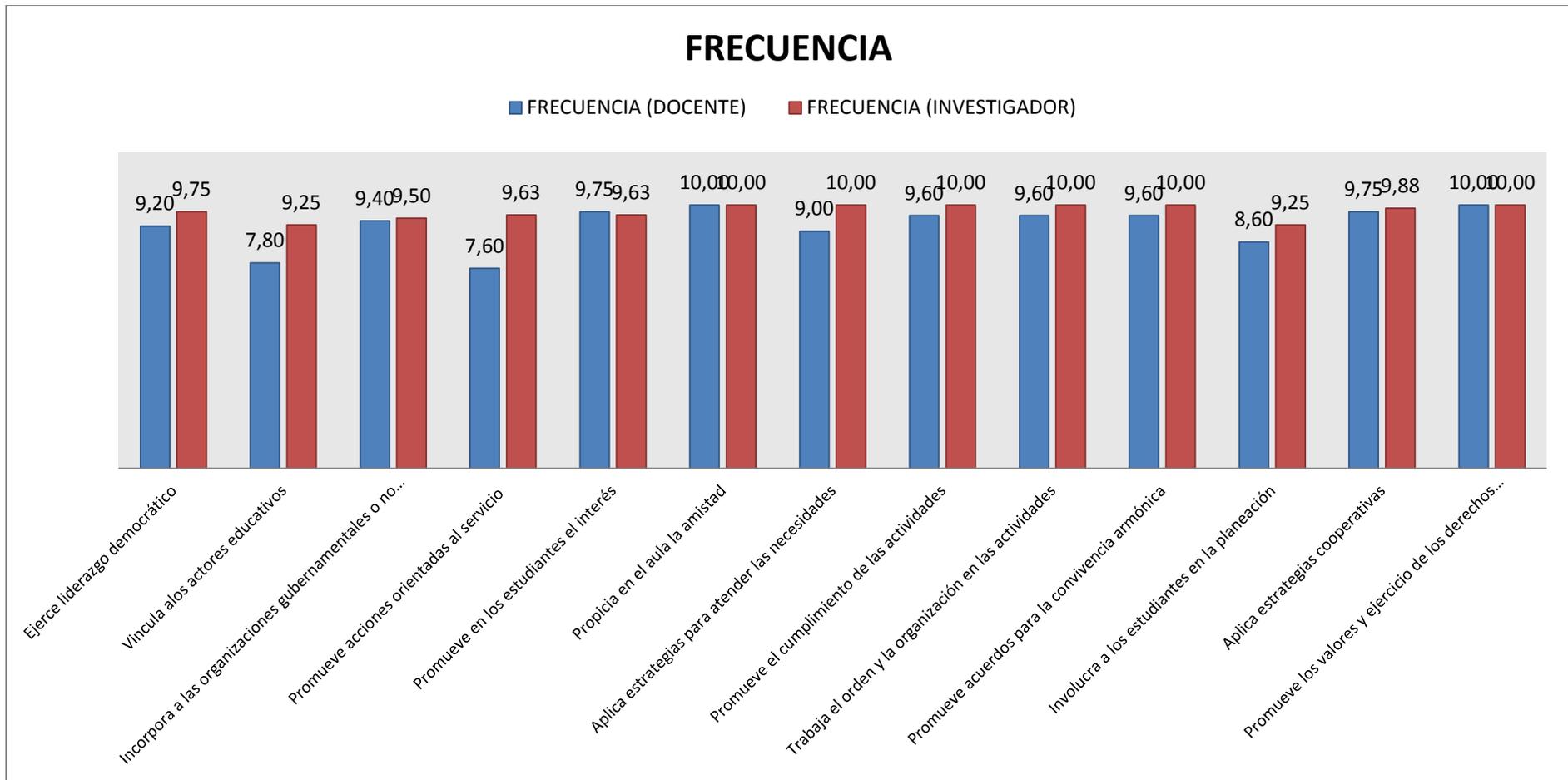


Figura 24: Nivel de Frecuencia - Ámbito del liderazgo y comunicación.

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

En consecuencia, la excelencia individual hoy requerida, especialmente en puestos gerenciales, demanda mucho más que competencia técnica. Demanda un sofisticado tipo de destreza social: Liderazgo, que lo capacite para movilizar grupos de personas y lograr importantes objetivos a pesar de los obstáculos. Que pueda unir a la gente en la persecución de un propósito significativo, a pesar de las fuerzas que lo separan, y en definitiva que pueda mantener las organizaciones educativas en el nivel de frecuencia del desempeño profesional.

De acuerdo a los indicadores expuestos en la tabla 24 y figura 24, del cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo; donde el indicador con mayor frecuencia tanto para el docente como para el investigador con un 10.00 es el de Propiciar en el aula la amistad y promover los valores y ejercicio de los derechos humanos; y de menor frecuencia para el docente con un 7.60 el de promover acciones orientadas al servicio y del investigador con un 9.20 el de involucrar a los estudiantes en la planeación.

Dentro del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño de acuerdo a los niveles de frecuencia, en el docente e investigador se observan que son todos los indicadores de gran importancia los cuales mantienen la misma frecuencia para lo cual se debe aplicar estrategias cooperativas, trabajar el orden y la organización en las actividades, promover el cumplimiento de las mismas, la incorporaciones a las organizaciones gubernamentales; que serían como ámbito fundamental para el buen desempeño profesional.

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

Tabla 25: Nivel de Importancia - Ámbito del liderazgo y comunicación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,00	80%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,20	92%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,60	76%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10,00	100%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	90%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,75	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
TOTAL		121,15	
PROMEDIO		9,32	93%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo

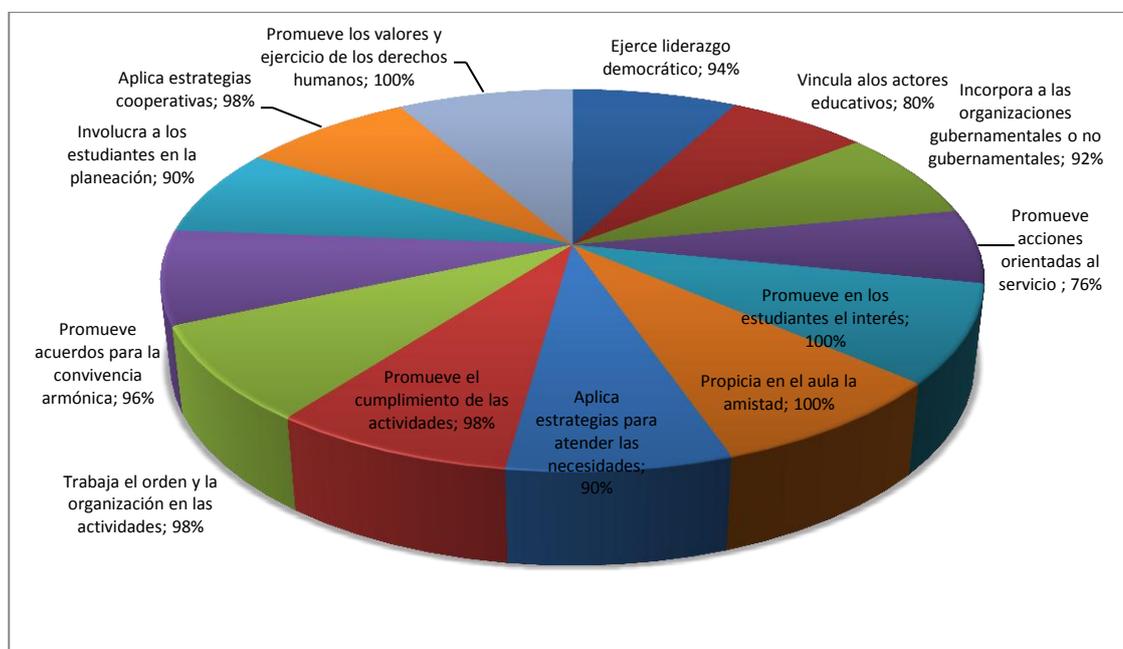


Figura 25: Nivel de Importancia - Ámbito del liderazgo y comunicación

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

Lo que se ha convertido en un verdadero reto del liderazgo, de las personas y sus relaciones tomando en cuenta que: se debe aprender cómo trabajar efectivamente en un proyecto de grupo, como intermediar para solucionar un problema, como desarrollar una buena reputación con los colegas, y cómo manejar un equipo de trabajo, constituyen actualmente los aspectos más importantes el de desempeñarse como docente, debido a las exigencias que el Ministerio de Educación Ecuatoriana exige dentro de los estándares de desempeño profesional docente que potencia la excelencia del docente. Por tanto el éxito organizacional, en consecuencia, es imposible sin excelencia individual, y la excelencia individual hoy requerida, especialmente en puestos, demanda mucho más que competencia técnica.

En los resultados obtenidos en la tabla 25 y figuraa 25, del cuestionario se refleja que en menor nivel de importancia del ámbito de liderazgo y comunicación en el desempeño del docente es el indicador el de Promover acciones orientadas al servicio con un 7.60, y de mayor importancia con un 10.00 el de promover en los estudiantes el interés y el de propiciar en el aula la amistad y los valores y ejercicio de los derechos humanos.

En el desempeño docente dentro del nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación; es muy acertado muy favorable para la institución ya que promueve en los estudiantes el interés de aprendizaje y mejoramiento en la enseñanza con su desempeño.

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

Tabla 26: Nivel de Conocimiento - Ámbito del liderazgo y comunicación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,60	76%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,40	94%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,00	80%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10,00	100%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	90%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,60	86%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,75	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
TOTAL		120,95	
PROMEDIO		9,30	93%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

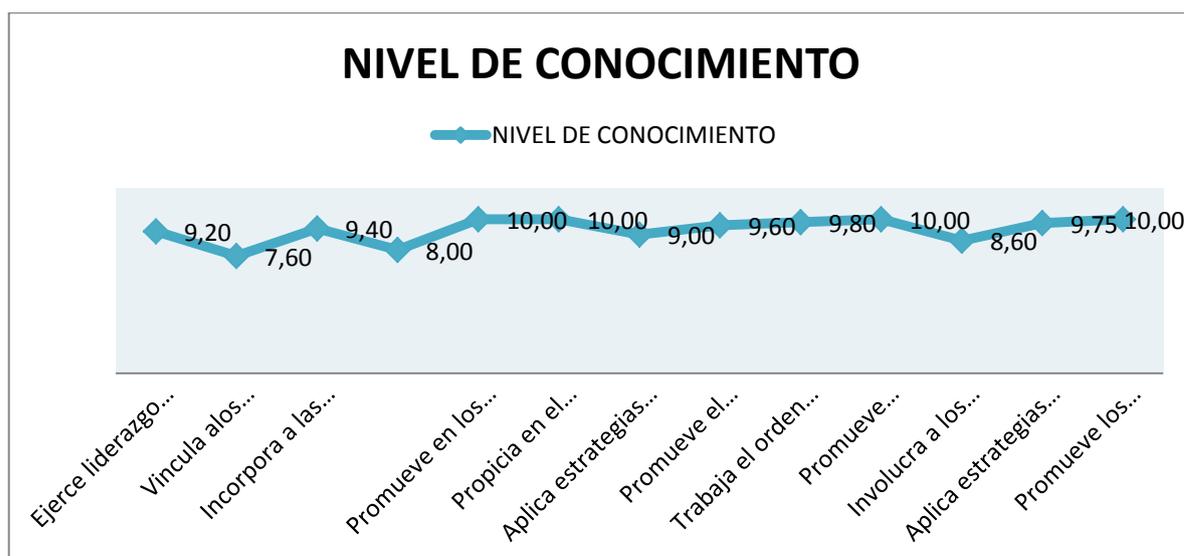


Figura 26: Nivel de Conocimiento - Ámbito del liderazgo y comunicación

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

La educación en la actualidad a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones. Asimismo, la educación ha sido afectada por procesos de reformas y cambios como réplicas de las orientaciones en los estilos de desarrollo económico, social y político. Uno de los cambios tuvo que ver con el propósito de hacer cada vez más funcional los conocimientos en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

En los resultados del cuestionario realizado a los docentes e investigadores del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo, según la tabla 26 y figura 26, del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente el cual el nivel de conocimiento menor con un 7.60 el de Vincular a los actores educativos y de mayor nivel de conocimiento destaca a varios indicadores como son Promover en los estudiantes el interés, Propiciar en el aula la amistad, Promover acuerdos para la convivencia armónica y promover los valores y ejercicio de los derechos humanos.

Para el desempeño del docente conforme lo indica la tabla anteriormente el docente ejerce el liderazgo democrático con un 9.20 el cual incorpora a las organizaciones gubernamentales estrategias aplicadas para atender las necesidades y trabajando en orden la organización de las mismas, donde aplicará las estrategias cooperativas, donde involucra a los estudiantes en la planeación, aunque debe fortalecer o implementar más acciones que promuevan al servicio y de esta forma complementar la formación integral del estudiante.

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

Tabla 27: Comparación del Cuestionario de Autoevaluación

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	9,73	9,33
	Desarrollo	9,51	9,75
	Evaluación	9,43	9,18
	Visión Global	9,56	9,42
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,22	9,76

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

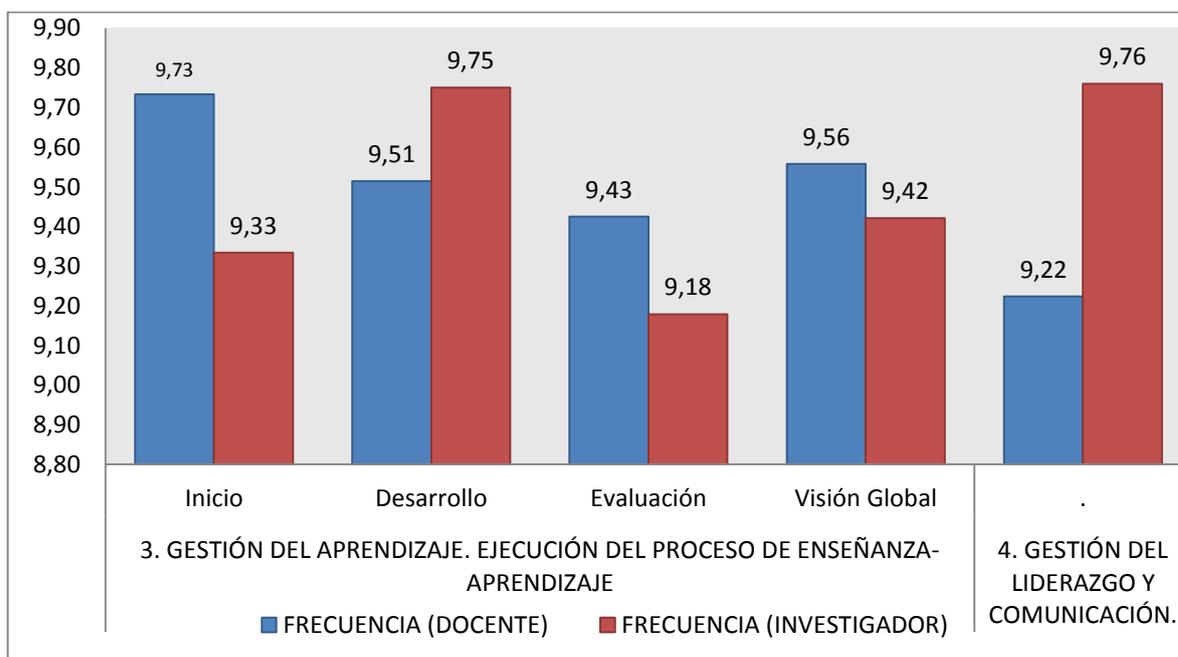


Figura 27: Comparación del Cuestionario de Autoevaluación.

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

Las actividades realizadas dentro del proceso de enseñanza aprendizaje son muy importantes ya que son estas las que permiten el logro del proceso educativo.

Por tanto podemos apreciar que las autoevaluaciones del docente y las observaciones del investigador no coinciden en algunas etapas del proceso evaluativo, dentro de las comparaciones hay una gran diferencia entre los Docentes y el Investigador como lo expresa el gráfico que para el Docente el principal es la gestión del Aprendizaje es en el Inicio, mientras que en el Investigador es en el Desarrollo.

La evaluación llevada en la mayor parte como parte final del proceso de enseñanza aprendizaje también refleja diferencia entre ambos actores de la investigación realizada, es así que el docente expresa un 9,43 de frecuencia y la investigadora 9,18 de frecuencia, estos nos indica de pronto que al momento de la observación la evaluación no ha cumplido satisfactoriamente sus requerimientos de acuerdo a los parámetros enmarcados en la ficha observación,

Sin embargo es de resaltar que todos los resultados están sobre el límite aceptable lo que nos indica que las actividades docentes son satisfactorias.

3.6. Desempeño profesional del docente (Análisis Global).

Tabla 28: Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,15	9,28	9,18
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,26	9,44	9,40
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,76	9,80	9,68
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,56	9,56	9,30
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,22	9,32	9,30

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

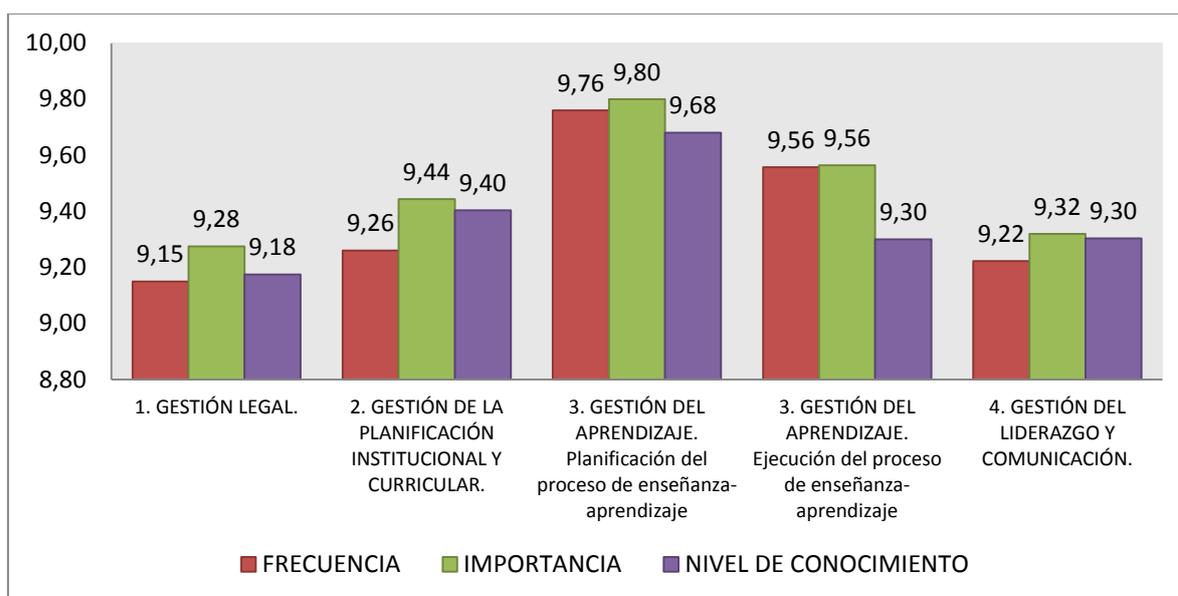


Figura: 28 Desempeño profesional del docente (análisis global).

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo.

Realizando un Análisis Global en el Desempeño profesional del docente donde manifestaríamos que en el Ámbito de Gestión del Aprendizaje refleja la mayor frecuencia, importancia y nivel de conocimiento en la enseñanza y aprendizaje, y en el menor en la Gestión Legal; sobresaliendo la gestión del aprendizaje la cual es beneficiosa para el alumno como para el docente.

De este modo se presenta incluso la necesidad de reforzar el ámbito de gestión legal dentro de las actividades o desempeño profesional docente, es claro que actualmente según las reformas educativas y acuerdo que se han expedido por parte del Ministerio de Educación o de nuestro gobierno actual, se exige la actualización y mejoramiento profesional del docente como una obligatoriedad y no como una opción que se pueda tomar o no.

Aunque los resultados como se han observado estén superior al valor mínimo aceptable, es conveniente llevar a cabo una propuesta que permita potenciar sus actividades dentro de la gestión legal.

CONCLUSIONES:

- Según los resultados del desempeño profesional docente del análisis de la tabulación de las encuestas aplicadas, determina un nivel de frecuencia, importancia y conocimiento de muy bueno sobre la gestión legal y una importancia excelente demostradas por los docentes, determinándose la aplicación de deberes del estado y los derechos de los niños, niñas y adolescentes, identificándose los niveles del sistema educativo ecuatoriano, así como la participación en la construcción y aplicación del código de convivencia institucional, identificándose en el plan decenal los objetivos, resolviéndose conflictos en el aula e institución. Así mismo los docentes se organizan de acuerdo a las actividades encomendadas en su labor, fomentándose en cumplimiento del reglamento, acuerdos ministeriales, marco legal y otros.
- La Gestión de Planificación Institucional y Curricular, ha potenciado el desempeño docente determinados en un grado superior al mínimo aceptable con una frecuencia, importancia y niveles de conocimiento en el ámbito de la planificación para su desempeño docente, como consecuencia de la vinculación con lo correspondiente a las planificaciones institucionales y curriculares, es decir, se evidencia la participación del docente en la elaboración y utilización del PEI, Ejecutan actividades orientadas al plan de mejoras, participan en la ejecución del POA, participan y comparten ideas sobre el diseño de instrumentos, participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos, relaciona los elementos del Currículo Nacional con el micro curricular, participa de la elaboración y utilización del PAA (Plan de Actividades Anuales), adecua el currículo vigente en las planificaciones de clase, interdisciplinando diferentes áreas, diseñan proyectos con fines educativos.
- En cuanto a la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje o también conocido como micro currículo, el desempeño docente está presente en un grado muy superior al mínimo aceptable, es decir, cada docente ha demostrado la responsabilidad, importancia y conocimiento sobre las áreas asignadas para la enseñanza, por consiguiente su gestión del aprendizaje se podría considerar como excelente según los resultados, debido a que los docentes encuestados y observados, orientan el aprendizaje en función de los conocimientos, emplea principios didácticos de la disciplina asignada a su labor, fundamenta su práctica docente, realiza procesos de investigación educativa, utiliza los elementos de la estructura curricular, planifica las actividades de acuerdo al currículo, elabora el plan de clase según el PAA, relaciona los elementos de la planificación, selecciona y diseña recursos didácticos.

- La ejecución de procesos de enseñanza aprendizaje, dentro de aula refleja una frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, un nivel importancia y nivel de conocimiento los que nos indica según la tabla de equivalencia una ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje (MB) Muy Buena, los indicadores de frecuencia y nivel de conocimiento se presentan en grado superior al mínimo aceptable, sin llegar a ser excelente, mientras que la importancia de ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje es excelente (E) ya que el indicador se presenta en grado muy superior al mínimo aceptable.
- Según los resultados obtenidos de la investigación realizada, la gestión de liderazgo y comunicación, se presenta en un grado ligeramente superior al mínimo aceptable, en frecuencia, importancia y comunicación en el desempeño docente se presentan de forma general en un grado muy superior al mínimo aceptable determinándose que los docentes ejercen liderazgo democrático, vinculan a los actores educativos, trabaja el orden y organización en las actividades planificadas y promueve el cumplimiento de las mismas, así como también promueve acuerdos para la convivencia armónica, promueve valores y ejercicio de los derechos humanos.
- Después de las conclusiones emitidas anteriormente, se determina que el desempeño docente en el ámbito de gestión legal y de la planificación institucional y curricular es superior al mínimo aceptable, mientras que los ámbitos de gestión del aprendizaje y del liderazgo y comunicación son muy superior al mínimo aceptable considerándose como excelente en estos últimos ámbitos, debido a que los docentes han demostrado responsabilidad en su labor.

RECOMENDACIONES:

- El desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, los resultados presentan un grado superior al mínimo aceptable, se consideraría potenciar en el docente la investigación, actualización sobre los marcos legales que rigen la educación.
- En lo que respecta al desempeño profesional en el ámbito de la planificación el grado de calificación según los resultados es aceptable, es decir, superior al mínimo, por consiguiente mi recomendación sería, fortalecer las técnicas que usa el docente para verificar los resultados, así como también realizar más evaluaciones prácticas en el aula y fuera de ella, así como también diseñar y promover actividades que permitan con mayor facilidad la transferencia del conocimiento.
- Debido a los resultados obtenidos de muy superior al mínimo aceptable en el desempeño profesional del ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador, sería recomendable potenciar el desarrollo de estrategias didácticas, así como también la asociación del currículo o planificación de clase con el entorno de tal forma que las experiencias previas de los estudiantes faciliten el aprendizaje.
- Según los resultados obtenidos de la investigación realizada, el ámbito de gestión de liderazgo y comunicación en el Centro de Educación Básica Rosa de Luxemburgo, se presenta en un grado muy superior al mínimo aceptable, considerando este resultado se recomienda a docentes, autoridades y demás miembros de la comunidad educativa fortalezcan sus lazos de fraternidad y comunicación ;mediante la planificación, ejecución y evaluación de actividades que promuevan el buen vivir entre los miembros de la comunidad educativa.
 - Actualización constante sobre las normativas que rigen el ámbito educativo.
 - Participación activa en la creación, aplicación y evaluación de los estamentos legales de la institución donde laboran.
 - Actualización constante e investigaciones sobre lineamientos curriculares y estrategias de enseñanzas para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje.
 - Promover actividades de convivencias y talleres que permitan mejorar aún más la comunicación y liderazgo que ya presenta la institución educativa.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez, A. (. (2010). *Claves para leer políticas educativas*. Bogota: CINDE: Políticas Educativas: Debates y Tendencias Comtemporáneas.
- Arresi, O. (2011). *La familia y escuela: padres y profesores en Familia y Desarrollo humano*. Madrid: Alianza.
- Bandura, A. (2012). *Teorías del conocimiento*. Madrid: Alabama.
- Barriga, F. D. (2011). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo, una interpretación constructivista*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Bolívar, L. (2006). *Pedagogía avanzada*. Lima: De las Américas.
- Cabrera, L. (2012). *Relación maestro alumnos y rendimiento escolar*. Actualidad educativa, 208.
- Colls, C. (2011). *Constructivismo y educación: la concepción constructivista de la enseñanza y el aprendizaje*. Madrid: Alianza.
- Colomina, R. (2011). *Interactividad, mecanismos de influencia educativa y construcción del conocimiento en el aula*. Madrid: Alianza.
- Educación, M. d. (2011). *Estandares de calidad*. Quito: OEA.
- Gento, S. (2011). *La institución educativa. Predictres de calidad*. Buenos Aires : Docencia.
- Hunter, A. y. (2010). *Motivación educativa*. Cali: Masters.
- Lemke, J. (2007). *Aprender a hablar de ciencia*. Madrid: Paidós.
- Mangish, G. (2012). *Calidad educativa*. Bogotá: Altas Cumbres.
- Mayordomo, R. (2010). *El análisis de la actividad discursiva en la interacción educativa. Algunos opciones teóricas y metodológicas*. Infancia y aprendizaje. Barcelona: Paidós.
- Mercer, N. (2005). *La construcción guiada del conocimiento*. Madrid: Paidós.
- Moreno, M. (2009). *Organizacion y dirección de centros educativos innovadores. El centro educativo versátil*. Madrid: McGraw Hill.
- Oromaner, L. (2010). *Desarrollo profesional*. Madrid: Picasso.
- Rousel, P. (2010). *La motivación, conceptos y teorías. Notas de laboratorio interdisciplinario*. Toulouse: Notredame.
- Rubino, L. (2009). *Docencia del siglo XXI*. México Distrito Federal: Omega.
- Saforcada, F. (2009). *Formación inicial y capacitación del docente*. Santiago de Chile: Altiplano.
- Tyler, R. (2009). *Desempeño docente en la actualidad*. Madrid: Altiplano.

PROPUESTA:

ÁMBITOS:	<input checked="" type="checkbox"/> LEGAL.
	<input type="checkbox"/> PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.
	<input type="checkbox"/> APRENDIZAJE.
	<input type="checkbox"/> LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.
PROBLEMA IDENTIFICADO:	
<p>Durante la investigación realizada, se ha determinado que el desempeño docente en el ámbito de gestión legal, es el mas bajo aunque no desfavorable de acuerdo a su valor que esta sobre el limite aceptable, debido a que los docentes han demostrado frecuente responsabilidad en su labor, por tal razón se debe potenciar su desempeño en el ámbito considerado durante la investigación mediante la:</p> <ul style="list-style-type: none">✎ Actualización constante sobre las normativas que rigen el ámbito legal educativo.✎ Participación activa en la creación, aplicación y evaluación de los estamentos legales de la institución donde laboran.✎ Actualización constante e investigaciones sobre lineamientos curriculares y estrategias de enseñanzas para fortalecer el PEA.✎ Promover actividades de convivencias y talleres que permitan mejorar aún más la comunicación y liderazgo que ya presenta la institución educativa.	
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:	
“POTENCIANDO EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE, EN EL ÁMBITO LEGAL EN EL CENTRO DE EDUCACION BÁSICA ROSA DE LUXEMBURGO PERIODO 2013-2014”	
OBJETIVO:	
Actualizar conocimientos sobre la adecuada gestión educativa, mediante capacitaciones y talleres, para potenciar la importancia y ejecución del ámbito legal.	

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS	INDICADOR DE EVALUACIÓN.
<p>Capacitación sobre estamentos legales de instituciones educativas.</p>	<p>Socialización sobre legislación educativa (LOEI), funciones de docentes, estudiantes, representantes, autoridades y capítulos de la Constitución Ecuatoriana que se relacionen con el accionar educativo.</p>	<p>Constitución ecuatoriana. LOEI y marco legal del docente. PEI Código de convivencia. Pla de mejoramiento. POA.</p>	<p>Identifica los principales artículos legales que describen sus funciones como docentes, sus deberes y sus derechos dentro de su desempeño profesional. Describe y asocia cada estamento legal que forma parte de la institución como el PEI, POA Plan mejoras y Código de convivencia.</p>
<p>Taller 1: sobre la importancia de nuestra actitud y aptitud ante la planificación institucional y curricular enmarcada en el ámbito legal.</p>	<p>En grupos de trabajo por áreas disciplinarias, analizan y ejemplifican mediante experiencias vividas en su accionar docente sobre la importancia de ser parte de la elaboración, aprobación y ejecución del PEI, POA, Plan mejoras y</p>	<p>Constitución ecuatoriana. LOEI y marco legal del docente. PEI Código de convivencia. Pla de mejoramiento por áreas. POA de cada área. Programas Curriculares Anuales</p>	<p>Analiza la importancia que presenta el trabajo colaborativo de cada área al integrar un solo cuerpo institucional con una sola visión y misión. Vincula mediante ejemplos vivenciales la importancia de su desempeño en el logro de objetivos educativos enmarcados en los</p>

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS	INDICADOR DE EVALUACIÓN.
	<p>código de convivencia para el buen desempeño profesional y el logro de objetivos educativos vinculados con los estándares de educativo.</p>	<p>y de bloques de sus asignaturas correspondientes.</p> <p>Planes de clase.</p> <p>Proyector, ordenadores.</p> <p>Marcadores y pizarra.</p> <p>Xerox copias, y otros.</p>	<p>estándares educativos.</p> <p>Establecen un solo formato para planificaciones micros curriculares.</p> <p>Vinculan los objetivos del área a los objetivos estratégicos de la institución enunciados en el PEI.</p>
BIBLIOGRAFÍA:			
<p>Referencias web.</p> <p>LOEI, Constitución Ecuatoriana 2008, Lineamiento Curriculares Nacionales, Marco Legal del docente, PEI, POA, PAA, Código de convivencia institucional y otros...</p>			

ANEXOS

Anexo 1:

Carta de Autorización de ingreso al centro educativo.

Anexo 2:

Carta entrega-recepción del informe de resultados de la investigación.

Anexo 3:
Modelo de Instrumentos de investigación.

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

CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ROSA DE LUXEMBURGO



EVALUACIÓN DE LA ESTUDIANTE A LA DOCENTE



EVALUACIÓN DE LA ESTUDIANTE A LOS DOCENTES

