



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.
Estudio realizado en Educación Básica del centro educativo “Andrés
Machado” del cantón Guachapala, provincia del Azuay, durante el
año lectivo 2013-2014.**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Paredes Villalta, Carlos Fernando

DIRECTOR: Carmen Belén, Valarezo Alcívar, Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO PAUTE

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Doctora.

Carmen Belén Valarezo Alcívar

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: El desempeño docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje realizado por Paredes Villalta Carlos Fernando, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, diciembre de 2014.

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Paredes Villalta Carlos Fernando declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación: El desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo, Valarezo Alcívar Carmen Belén directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.) -----

Autor: Paredes Villalta Carlos Fernando

Cédula: 010495925-9

DEDICATORIA

Es un honor dedicarle mi Tesis de Grado plasmada en el presente proyecto, en primera instancia a Dios, a mi madre y a mis abuelitos quienes permanentemente me apoyaron con espíritu alentador, contribuyendo incondicionalmente a lograr las metas y objetivos propuestos.

Dedico este trabajo de igual manera a mi tutora quien me ha orientado en todo momento en la realización de este proyecto que enmarca el último escalón hacia un futuro en donde sea participe en el mejoramiento del proceso de enseñanza y aprendizaje.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradezco a Dios por regalarme la vida, a mis queridos abuelitos Griselda- Luis, a mi querida Madre y a mi hermosa familia que en todo momento han sido un apoyo fundamental para lograr mis metas, agradezco por sus enseñanzas, cariño que día a día me brindan, este es el fruto de lo que han sembrado.

ÍNDICE

PORTADA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE.....	vi
RESUMEN.....	9
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	10
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente	10
1.1.2.2. Motivación	15
1.1.2.3. Relación profesor estudiante	16
1.1.2.4. Relación familia - escuela.....	18
1.1.2.5. Organización institucional.....	24
1.1.2.6. Políticas educativas.....	25
1.1.3. Características del desempeño docente	27
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	28
1.1.4.1. Desarrollo profesional	29
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad	31
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente	32
1.2. GESTIÓN EDUCATIVA.....	32
1.2.1. Definiciones de gestión educativa	32
1.2.2. Características de la gestión	34
1.2.3. Tipos de gestión	35
1.2.4. Ámbitos de la gestión del docente.....	36
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal	37
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	39
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación	41
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente	43
1.3.1. Definiciones de estrategias	43

1.3.2. Tipos de estrategias	45
1.3.2.1. En la gestión legal	45
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	49
1.3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	53
CAPITULO 2: METODOLOGIA	55
2.1. Diseño de investigación.....	56
2.2. Contexto.....	56
2.3. Participantes.....	57
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos	58
2.4.1. Métodos	58
2.4.2. Técnicas	60
2.4.3. Instrumentos	60
2.5. Recursos.....	61
2.5.1. Humanos	61
2.5.2. Materiales Institucionales.....	61
2.5.3. Económicos.....	62
2.6. Procedimiento	62
CAPÍTULO 3: RESULTADOS, ANALISIS Y DISCUSION DE DATOS	65
3.1. Desempeño Profesional en el ámbito de la gestión legal	66
3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal	66
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	67
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para el desempeño docente	69
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación	71
3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	71
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente	73
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente	75
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje.....	77
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje	77
3.3.1.1. Tabla 7: Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	77
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje	79
3.3.1.3 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza.	81
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje	83

3.3.2.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso.....	83
3.3.2.2. Tabla 14: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	89
3.3.2.3. Tabla 18: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	95
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación	102
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.....	102
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación el desempeño docente	104
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	106
CAPÍTULO 4: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	114
4.1. CONCLUSIONES.....	115
4.2. RECOMENDACIONES.....	116
PROPUESTA DE INTERVENCION	117
BIBLIOGRAFÍA.....	121
ANEXOS.....	126

RESUMEN

La presente investigación se basa en el estudio del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, se realizó en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado” del cantón Guachapala de la provincia del Azuay, con los docentes que día a día comparten sus conocimientos con estudiantes que provienen de familias numerosas, de nivel medio con una realidad turística, comercio informal y de las comunidades rurales del cantón.

La metodología que se aplicó es la investigación cuantitativa mediante la aplicación de encuestas, fichas de observación y a través del procesamiento de la información se analizó los resultados de la problemática educativa y la investigación cuantitativa que permitió comprender e interpretar el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

En conclusión se observa que existe una gran aceptación y predisposición de los educadores por capacitarse para adquirir mayor conocimiento en los diferentes ámbitos en los que desempeña su función para de esta manera aplicar metodologías activas que permiten desarrollar experiencias de aprendizaje significativas en los estudiantes y comunidad educativa.

Palabras claves: Desempeño profesional, Docente, conocimientos, metodología, experiencias de aprendizaje

ABSTRACT

This research is based on the study of teacher performance in the teaching-learning process, was conducted in Fiscal Mixta " Andres Machado " School Canton Guachapala of the province of Azuay, with teachers who daily share their knowledge with students who come from large families , with a mid-level tourist reality , informal trade and rural communities in the canton .

The methodology applied is quantitative research by conducting surveys , observation forms and through information processing results of educational issues and quantitative research that led to understand and interpret the performance of teachers in the teaching process was analyzed Joint learning Public School " Andres Machado "

In conclusion it is noted that there is a wide acceptance and willingness of educators trained to acquire more knowledge in the different areas in which to play their role in this way implement active methodologies to develop meaningful learning experiences for students and educational community .

Keywords : Professional Performance , Teaching , knowledge , methodology, learning experiences

INTRODUCCIÓN

La investigación realizada sobre ““El Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje” describe las actividades que cumple el docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, pues la docencia no está al margen de la sociedad sino que es reflejo de ella, al tiempo que se le considera un elemento clave en la continuidad y transformación de la misma; esto debido a que una de las prácticas de mayor responsabilidad social es justamente la docente, más aún, es una de las prácticas que merece mayor apoyo por parte de la sociedad.

Si bien es cierto, en la actualidad, el gobierno nacional a través del Ministerio de educación y como política de Estado, considera a la educación como una de las áreas fundamentales de inversión que repercutirá en el desarrollo de la sociedad ecuatoriana, para lograr su cometido, ha implementado varias políticas correctamente organizadas en el Plan Decenal, que propende entre otras situaciones, el cumplimiento de los estándares de calidad para lograr que los estudiantes desarrollen los desempeños auténticos, por consiguiente, viene organizando varios cursos de capacitación docente, en el programa sí profe, en diferentes temáticas que están estrechamente vinculadas con el mejoramiento de la calidad de la educación la misma que requiere de docentes profesionalizados y capacitados en el nuevo referente curricular para enfrentarse a los desafíos de este mundo invadido por los avances científicos y tecnológicos en el que nos desenvolvemos.

El estudio del desempeño docente permite reflexionar sobre el espacio en el cual el maestro desarrolla sus actividades desde las aulas, con sus estudiantes, con su propia historia, con sus tiempos y recursos. A pesar de los diferentes contextos en los que el docente se desenvuelve, son seres que han elegido llevar de por vida la tarea de comunicarse con los estudiantes con la finalidad de promover y acompañar su aprendizaje, de ser el guía del nuevo descubrimiento, de promover situaciones creativas donde el estudiante sea el gestor de su propio desempeño y de este modo desarrollar su función con calidad y calidez.

En tal virtud, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado” del cantón Guachapla, existió la apertura inmediata para realizar la investigación, por lo tanto, con el apoyo de asesores, directivos y personal docente, para llevar a la práctica la propuesta de la misma, cumpliendo la totalidad de las actividades planificadas, contando con la contribución de los directivos y facilitadores y con la asistencia de los educadores que son la esencia misma de este trabajo, podemos fortificar los conocimientos en base a las experiencias adquiridas al momento de las observaciones y encuestas realizadas durante el proceso, las mismas que

nos permitirán corregir los errores encontrados y fortificar aquellas prácticas educativas que se las han venido realizando de forma correcta.

Los objetivos específicos se cumplieron en el proceso de la investigación articulándose con el objetivo general, luego de que los docentes aceptan participar en sesiones de capacitación y mejoramiento en los diferentes ámbitos de la docencia, para de esta manera optimizar el proceso de enseñanza.

Durante la ejecución de talleres en el desarrollo de la propuesta, y mediante la concienciación y el análisis, se logró un buen alcance en la fundamentación del desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión considerando sus deberes y atribuciones enmarcados en la ley;

De igual manera, se evidenció de forma satisfactoria la frecuencia con la que los maestros de la respectiva institución realizan las diversas actividades en su desempeño docente, tales como distribución de trabajos, organización de grupos, desarrollo de la creatividad de acuerdo a las inteligencias múltiples, y otros.

Así también, se describió la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente al momento de consignar tareas individuales o grupales sean de tipo investigativo o experiencias vividas por los estudiantes, desarrollo de destrezas, asignación de roles y otros.

Mediante la aplicación de encuestas se ha identificado el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad.

El análisis del desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación se ha logrado totalmente a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases.

El planteamiento de una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente, fue muy satisfactorio

Cada uno de los capítulos desarrollados en este trabajo de investigación recoge la información pertinente para dar respuesta a la problemática existente en la institución educativa, el sustento teórico desempeña un papel importante en todo el proceso de la

presente investigación, ya que gracias al conocimiento teórico sobre el tema a investigar, se podrá tener un manejo adecuado del proceso mismo y los argumentos con los cuales se defiende el estudio realizado.

La metodología utilizada es de tipo cuantitativo ya que permite realizar a un número exacto de docentes a investigar, exploratorio mediante las encuestas y observaciones exploramos al docente en su desempeño como tal que realizan con los estudiantes y descriptivo, ya que nos permite analizar, procesar y describir la información recopilada mediante el proceso anterior en la que facilitará explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio.

Se toma en cuenta para la investigación el contexto, los participantes, métodos instrumentos, materiales, recursos humanos y económicos y procedimiento.

En el apartado del análisis y discusión, es la representación del significado, alcance y limitaciones de los resultados de la investigación, de cuestiones descubiertas y de aquellas sin resolver. Además se expresa el nuevo conocimiento que aporta el trabajo realizado. Se toma en cuenta la descripción fundamental del docente en los diferentes ámbitos de gestión: legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y liderazgo y de comunicación.

El análisis y discusión de los resultados también constituye la parte central del informe, por lo que es importante la capacidad de análisis, crítica e interpretativa relacionando las informaciones teóricas con los datos obtenidos en la investigación de campo y los propios criterios.

Las conclusiones hacen referencia al resultado en sí que se encontró en la investigación para desde ese resultado recomendar y proponer la intervención pertinente para que ayude a mejorar el desempeño docente en los centros educativos en el país.

En la presente investigación se han conseguido los siguientes objetivos:

Se ha determinado que el desempeño docente en el proceso de enseñanza del centro educativo “Andrés Machado” considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente

Iniciamos refiriéndonos al significado de ¿qué es ser docente? El diccionario de la Real Academia Española dice: que el docente es una persona que “enseña”. Sin embargo la vida, demuestra que ser docente es más que “enseñar” un concepto, un procedimiento o alguna destreza manual desde sus competencias. (F. S. , 2012)

Los docentes, que desde hace años vienen ejerciendo su profesión y que se dedican predominantemente a este oficio, saben que se aprende a ser docente todos los días, en cada clase, con cada grupo de estudiantes. Su trabajo no se reduce a las actividades del aula.

Según lo que manifiesta el apartado anterior, conscientes de que la vida continua evolucionando se debe tener apertura para seguir su proceso de autoformación, capacitación e innovación apoyándose con la lectura de textos recientes, investigación de temas de su especialidad por propia cuenta o a su vez aprovechar espacios que brinden para la formación permanente de los actores como tales y preparar estrategias para facilitar el aprendizaje de los estudiantes entre otros.

En realidad ser docente engloba, enseñar contenidos, compartir sus experiencias, interactuar ideas, capacitación continua, entre otras actividades, un docente debe estar innovando sus conocimientos, aprendidos en el tiempo se su formación como tal, los mismos le ayudaran para aplicar estrategias dentro del aula y fuera de ella durante su desempeño como docente.

“El docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal” (Juarez , 2002 p 23)

Por lo tanto el docente tiene que participar activamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, interactuando en el aula, impartiendo los conocimientos adquiridos, para de esta manera lograr un aprendizaje innovador adecuado, que este proyectado en el desarrollo de procesos de investigación en los educandos. El Desempeño docente es el factor principal dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, por lo tanto esta labor debe

ser cumplida con la máxima responsabilidad, ya que debe aportar positivamente en la formación de personas, destacando la capacidad de emprendimiento y lucha constante.

Según Fernandez, A (2008) señala al desempeño docente como el conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario como: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes.

Autores como, T. (2004), J. A. (1995), J. (2005) y Z. (2005), manifiestan al desempeño profesional y coinciden en que es un proceso que se produce desde la formación inicial y que abarca toda la vida profesional por lo cual se infiere que lo ubican dentro del proceso de formación permanente del docente.

Por su parte Brioso y Héctor. (2002), Márquez R y Mendoza. (2003), T F. M. (2004) citan al desempeño docente como una competencia, capacidad, modo de actuación en el contexto y radio de acción del profesional de la educación.

Docente o enseñante es quien se dedica profesionalmente a la enseñanza, con carácter general, especializado en una determinada área de conocimiento, asignatura, disciplina académica, ciencia o arte. Además de la transmisión de valores, técnicas y conocimientos generales o específicos de la materia que enseña, parte de la función pedagógica del profesor consiste en facilitar el aprendizaje para que el alumno (estudiante o discente) lo alcance de la mejor manera posible.

Montenegro (2007) menciona, que “el desempeño docente es el conjunto de acciones concretas mediante las cuales el profesional de la educación evidencia el desarrollo de competencias básicas y específica que identifican su perfil profesional”

Por lo cual si desempeño es el concepto integrador del conjunto de comportamientos y resultados obtenidos por un colaborador en un determinado período. El desempeño de una persona se conforma por la sumatoria de conocimientos (integrados por conocimientos aprendidos tanto a través de estudios formales como informales), la experiencia práctica, y las competencias.

Entonces el desempeño docente abarca muchos factores, la responsabilidad en el aula, en la institución, y en la sociedad también el perfil del docente, la constante formación y

capacitación en los campos educativos y lo referente a ello, lo mismo que debe ser tomado en cuenta en su labor de maestro dentro del aula.

Cuando hablamos de desempeño también hacemos alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio. En este sentido, la “evaluación del desempeño docente” hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo. (Chiroque, 2006)

El desempeño docente laboral califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación.

Cruz (2008). Hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación con el desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga.

Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa. (2010) manifiesta que el docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes.

Para referirse al concepto desempeño profesional docente, algunos autores usan indistintamente términos tales como: desempeño profesional, desempeño del maestro y desempeño del educador. Otros plantean: desempeño profesional pedagógico, desempeño pedagógico profesional, desempeño profesional del educador y desempeño profesional del maestro; a pesar de que educador y pedagógico, no significan lo mismo. Se pudo constatar, también, que muchas veces, los autores proceden a la operacionalización de dicho concepto, sin ofrecer una definición conceptual.

- El desempeño profesional del docente no debe verse como una función aislada de su quehacer diario, sino que debe ser el recurso básico del éxito de su desempeño profesional.
- El desempeño profesional del docente será siempre uno de los elementos principales para la evaluación y de este se tomarán los indicadores que contribuye al auto perfeccionamiento del docente, además contribuye a su profesionalización, permitiéndoles la identificación de problemas profesionales, favoreciendo el desarrollo de su independencia y creatividad, al proponer e instrumentar cambios con bases sólidas desde el plano de la ciencia, aspectos que deben favorecer la elevación de la motivación profesional y la efectividad del proceso pedagógico.
- La repercusión del desempeño profesional del docente debe reflejarse en la calidad del proceso pedagógico y específicamente en los estudiantes, contribuyendo al desarrollo de una concepción jurídica del mundo y un método científico para el abordaje de la profesión.
- Una mirada al concepto desempeño profesional del docente considera que debe ser concebido como un proceso permanente que alcanza su verdadera madurez con la práctica constante y sistemática de la profesión docente (V.V., 2010)

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente

La formación del Docente es uno de los puntos que debe ocupar un lugar fundamental en la construcción del currículo, en la actualidad existe una mayor conciencia de lo que significa; bien pueden existir las reformas en la estructuras de lo que se debe enseñar, pero si esto se halla desvinculado de lo que el profesor debe conocer y de la dignificación de su labor, estas modificaciones por más bien intencionadas y fundamentadas que sean, se quedarán en la letra muerta o más aún pueden generar resultados antagónicos a lo planeado.

Los profesores son los interlocutores decisivos más importantes de los cambios educativos; son los agentes del currículum, son sujetos del cambio y la renovación pedagógica. De lo anterior se derivan dos conceptos fundamentales que son la profesionalización docente y el desempeño profesional de la docencia; el primero se refiere a las diversas decisiones políticas, sociales y formativas que conforman la profesión docente, su valor social e intelectual, lo cual se traduce en aspectos y condiciones como el salario, conocimientos y

competencia para el acceso a la profesión, estructuras organizativas, contextos profesionales y condiciones de trabajo. (Torres del C, 2007).

La formación del docente tiene que estar enfocada en otros ámbitos, como pueden ser formación en valores, aprendizaje de estrategias para aplicarlas en el aula, enseñar en base a la experiencia que se tiene en relación al tema, no solamente limitarse a la teoría sino los conocimientos adquiridos llevarlos a la práctica, utilizar cada uno de los recursos en el desarrollo de la profesión, encaminada siempre en un bien común no solamente individual, el trabajo debe ser cooperativo, compartir vivencias entre docentes dentro de la institución e ir creando espacios mutuos de aprendizaje.

El buen docente es, cada vez más, el que logra guiar a los alumnos entre el caos de los conocimientos disponibles y mostrarles cómo utilizar la información y comunicarse. Él debe igualmente favorecer el desarrollo de las competencias sociales y un ambiente escolar que permita a los jóvenes aprender a vivir juntos y a tornarse ciudadanos responsables. Estas son grandes responsabilidades que no pueden ser asumidas sino por profesionales dedicados y con una buena formación

Un sistema educativo que se proponga ofrecer una educación de calidad para todos los jóvenes debe poder contar con docentes bien formados, suficientemente remunerados, capaces de seguir la evolución de los conocimientos y de sus estructuras y con las competencias necesarias para poder tomar en cuenta las crecientes interdependencias que afectan no sólo al mundo sino también a la escuela. Por eso, es importante para un docente disponer de una formación de base, pero es importante también de poner de manifiesto la formación continua y la existencia de un equilibrio entre los dos.

Por otra parte el desempeño profesional se refiere al carácter y la calidad del quehacer y práctica docentes de acuerdo con ciertos criterios y pautas que se valoran como un buen desempeño, dentro de determinados estándares.

Lo que se manifiesta anteriormente es muy importante entender sobre el rol de los formadores; fundamentalmente es ayudar a los estudiantes a “aprender a aprender” de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que teniendo en cuenta sus características, les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a una recepción pasiva y memorización de la información.

La profesión docente también se debe caracterizar por el entusiasmo (vivir plenamente lo que hace de forma que lo transmita a los alumnos), optimismo pedagógico (creer en la posibilidad de mejora de los estudiantes); liderazgo (una actitud de guía que lleve a los estudiantes hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos y que atienda las necesidades de estos); capacidad de brindar afecto y contención (dar apoyo emocional y brindar orientación a los jóvenes) que genere la seguridad necesaria para que demuestren sus capacidades. Es así que la profesión docente es una de las más complejas y que por tanto requiere de un compromiso personal muy profundo del individuo que quiera llevar consigo el título de maestro.

En la actualidad se estima que uno de los factores que mayormente contribuyen a que los niños y jóvenes obtengan los aprendizajes que requieren para articularse con los desafíos de una sociedad progresivamente compleja y cuya mayor demanda es el conocimiento: es la formación inicial de profesores. Como se sabe la educación escolar es el medio a través del cual la sociedad pone al alcance de las nuevas generaciones, la gran riqueza de conocimiento acumulada por la humanidad. Por tanto, son los profesores los encargados de este traspaso cultural de generación en generación. Los bienes culturales que los profesores traspasan son el patrimonio de la humanidad, de todo su proceso de desarrollo cultural y, por tanto, todas las personas tienen derecho a acceder a él.

Mucho de este acervo está codificado en un conocimiento distinto al conocimiento que usamos todos los días en nuestras actividades culturales cotidianas y corrientes y que está estrechamente ligado al contexto de vuestras prácticas habituales. El conocimiento “distinto al cotidiano”, que está contenido en el currículo escolar es el conocimiento que pudiéremos llamar “conceptual”, fundamentalmente porque está codificado en sistemas de significado que constituyen las disciplinas científicas y artísticas que se recogen en los programas escolares que deben enseñar los profesores.

Este es el conocimiento que le sirve a la sociedad para pensarse a sí misma, para otorgarle significado a lo inexplicable, para hacer conexiones entre objetos y eventos que no están obviamente relacionados y para que la sociedad y los grupos humanos que la componen se puedan proyectar más allá del presente. Todas las sociedades necesitan conectar lo material y lo inmaterial, lo conocido y lo desconocido, lo que está aquí y lo que no está aquí, lo específico y lo general, en fin, el pasado, el presente y el futuro.

Por ello, este es un conocimiento que se denomina también “conocimiento poderoso”. Lo que significa que es un conocimiento que tiene poder para acceder a lo que está más allá de los límites de nuestras culturas locales y cotidianas. Pero su propia condición: estar conformado por sistemas de significados que no son obvios y que no están contenidos en nuestro sentido común y en nuestros hábitos, hacen que su adquisición sea difícil y requiera, la mayor de las veces, un trabajo arduo y “disciplinado”.

Hacer posible que los jóvenes venzan las dificultades para acceder a este conocimiento, es la tarea de la “pedagogía”, el conjunto de herramientas que los profesores usan para que este conocimiento difícil y que requiere de la guía de una persona que lo conoce, pueda ser accesible a las nuevas generaciones. Y, lo que es más importante, a todos los jóvenes de todos los grupos sociales, y que no sean sólo algunos, en función de sus privilegios, los que pueden acceder a él. Así, el acceso al “conocimiento poderoso” es un requisito básico de una educación democrática. Un requisito de una distribución social más justa del conocimiento.

Estas son las ideas que están contenidas en el corazón del modelo pedagógico con el que la Universidad de la Frontera, a través de su Escuela de Pedagogía, forma los nuevos profesores que harán posible el sueño de una mejor justicia distributiva del conocimiento y de las oportunidades sociales. Es por eso que nos preocupa la diversidad, los estudiantes con distintas tradiciones culturales, con desventajas sociales, de sectores de pobreza, Todos los jóvenes tienen derecho a acceder al conocimiento. Y el trabajo pedagógico – arduo y disciplinado- que ello implica; es lo que nuestros estudiantes de las distintas carreras de pedagogía realizan para que las nuevas generaciones de jóvenes chilenos vivan en una patria más justa y democrática y abierta a un nuevo horizonte de futuro. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011)

Para futuros estudios y para el trabajo y el emprendimiento. Adicionalmente, se sabe que los docentes no son los únicos que tienen impacto sobre el aprendizaje y la formación de los estudiantes, ya que otros factores tales como las características de los estudiantes, el contexto, el desempeño de los directivos y la gestión de la escuela también lo hacen.

Aun así, sí existen estudios que logran determinar la influencia que tienen los docentes sobre el aprendizaje de los estudiantes. Estos estudios han determinado que un solo docente sí puede tener impacto en el aprendizaje de sus estudiantes (determinado a través

de pruebas), más allá de la influencia de otros factores. Wenglinsky (2002), Marzano (2007) y Goe y Stickler (2008), Calidad de un sistema educativo.

Además, se ha determinado que no solo tienen un impacto positivo sobre los mejores Estudiantes: un excelente profesor tiene influencia sobre el aprendizaje de sus estudiantes, independiente del nivel de heterogeneidad de su clase (Wright et al, 1997 citado en Marzano, 2007).

En un estudio, Marzano (2007), trató de determinar en qué medida diferentes factores impactan el aprendizaje de los estudiantes, y concluyó que el impacto de:

- Las instituciones educativas es de aproximadamente un 7%,
- Los docentes es de aproximadamente un 13%, y
- Las características de los estudiantes es de aproximadamente 80%.

Aunque el impacto que los docentes pueden tener sobre el aprendizaje de sus estudiantes no parece ser tan grande, sí es significativo. Por ejemplo, si a un estudiante promedio se le asigna un excelente profesor y a otro estudiante promedio un profesor insatisfactorio, después de tres años el estudiante que tuvo excelentes profesores podrá tener un rendimiento de 50 puntos percentiles mayor que el otro estudiante Sanders y Rivers (1996) citado en McKinsey y Company (2007).

Esta realidad se refleja en la mayoría de instituciones educativas, más aun las que están fuera del sector urbano, ya que en el campo rural el hecho de estar alejados de la ciudad no hay todas las posibilidades de que el docente se prepare diariamente, impartirá solamente lo que aprendió y la forma como lo hizo en su formación, e incluso la distancia desmotiva los desmotiva sin que haya un compromiso y vocación de ser maestro.

Para concluir cabe recalcar que actualmente las universidades, institutos, y demás instituciones que trabajan en la formación y capacitación de docente, incluso el interés del estado en crear una universidad pedagógica para la formación de los docentes porque ya se sienten en la obligación de brindar una educación capaz de afrontar los retos y los cambios de las leyes actuales, retroalimentando la enseñanza y los conocimientos a través de la práctica, (práctica docente, pasantías, etc.) los cuales aportan positivamente para que

el futuro docente, vaya conociendo los métodos de trabajo en el momento de desempeñar su profesión.

1.1.2.2. Motivación

Según Sexton, C. (1977). Manifiestan que motivación es el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador

Stoner, T . (1996). Define a la motivación como “Una característica de la Psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana. Lo que hace que las personas funcionen”. Desde mi parecer en esta definición el autor nos da a entender que la motivación viene siendo como un motor si lo comparamos con un automóvil, es decir, que si las personas se encuentran motivadas estas funcionan como el automóvil, en caso contrario habría que empujarlas, pero cuanta energía no se gastaría durante todo este proceso.

Chiavenato, S. (2000). La define a la motivación como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”

Según Chiavenato, S (2000) para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado.

Esta interacción es la construcción de su propio significado sobre la motivación. No se puede ser una persona motivada y al mismo tiempo estar confortable, sin correr riesgos, ni tomar decisiones. La persona motivada está comprometida y dispuesta a correr riesgos, pues sabe que puede cambiar su situación actual, que tiene el control de su vida en sus manos, que puede lograr lo que pretenda, sabe que quiere a corto, mediano y largo plazo, se siente contenta y exitosa. La motivación nos llena y nos da un sentido de logro y control, por lo que la persona motivada ama lo que hace y hace lo que ama.

Entonces, lo mejor que se puede hacer por el futuro, por los seres queridos y por la patria, es vivir con pasión y no para la pensión... Revise su nivel de motivación y si el tanque

está bajo, haga lo necesario para llenarlo, pues esta es la energía que le da sentido a la vida.

La falta motivación en el docente lleva consigo consecuencias en su práctica de la docencia; es decir puede contagiar a los estudiantes y en general a las institución educativa su desmotivación, ya que la calidad del sistema educativo reside en la motivación de todos y en especial de los docentes, de ahí la importancia de que la administración educativa ponga en práctica programas eficaces de formación para el profesorado, tanto a nivel universitario como en las escuelas, adaptados a los cambios tecnológicos y sociales, pero con oportunidades desde la condiciones en las que se encuentre el docente.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante

El aula es, sin duda, el medio fundamental donde el docente despliega sus recursos personales y didácticos para cumplir con su labor, que tiene como eje medular la relación con el alumno. Y como toda relación humana, posee unas características implícitas y explícitas que le imprimen un sello y dinámica particular. No obstante, la relación profesor-alumno en el aula presenta algunas configuraciones que la hacen especialmente diferente de cualquier otra interpersonal:

- La relación entre el profesor y el alumno no se establece sobre la base de simpatía mutua, afinidad de caracteres o de intereses comunes. Más bien, se funda en una cierta 'imposición': están ahí sin consulta o consentimiento previos, lo cual genera -sobre todo en los comienzos de cada periodo lectivo - expectativas mutuas que se confirman o no con arreglo al desempeño del profesor y del alumno como tales.

- Es una relación -bipolar de ida y vuelta- que se establece entre personas de diferente edad y grado de madurez. A la intensidad, variedad e irracionalidad de las reacciones, de los comportamientos, de las actitudes y de las motivaciones de los alumnos, el profesor debe responder con *paciencia, ecuanimidad, prudencia y exigencia* en su actuar, en sus juicios y en las manifestaciones de su carácter

- La relación de docencia es una relación interpersonal pero no amical. Primero, porque la relación amistosa se establece entre dos personas en su concreta

individualidad, es decir, conociéndose mutuamente. Segundo, esa relación estrictamente personal consiste en un mutuo querer y procurar, cada uno, los fines personales e individuales del otro.

En el trato y la relación maestro-alumno (de 'ida'), se realiza el esquema de la amistad: aquél busca en el discípulo al individuo concreto y determinado. El hecho de que la clase sea colectiva no menoscaba la individuación concreta, porque el esfuerzo radical del profesor se encamina a descubrir, bajo lo común y general, lo propio y particular de cada educando. (Valle, M. 2012, p. 1)

En cambio, la relación del discípulo con el maestro (de 'vuelta') no realiza el esquema de amistad puesto que el alumno no busca esencialmente el hombre concreto que hay debajo del maestro. La actitud del alumno, por el contrario, tiende a mantener con el docente un tipo de relación puramente profesional y externa. (Cámere, E, 2009, p.1)

El maestro se pone al servicio de los fines particulares del alumno. En la docencia, la persona del maestro se entrega, por tanto, a la consecución de los fines del estudiante. En cambio, el discípulo no se pone a su vez al servicio de los fines particulares del maestro. El maestro 'da' y el alumno 'recibe', sin devolver. El alumno -en el buen sentido del término- es ingrato siempre; lo es por definición, por esencia. Lo es por necesidad vital, con una ingratitud no imputable al vicio y de la que el maestro rigurosamente no tiene derecho a quejarse. Pero la dedicación y la abnegación le permiten darse cuenta de que el discípulo, con solo serlo, devuelve en cierto modo indirectamente lo que recibe. El profesor, al ser amigo y atender a sus alumnos, descubrirá realizados en cada uno de ellos sus propios fines como frutos de su entrega y esfuerzo. Entonces, la manera como el alumno corresponde y compensa los afanes del maestro consiste sencillamente en aceptarlos y aprovecharlos.

En educación, y desde el primer día de clase, todo es comunicación y relación con los alumnos. Las distancias hay que aprovecharlas para ayudar a los alumnos y es cómo les vemos y nuestra comunicación con ellos la que puede poner estas distancias al servicio de su aprendizaje, transmitiendo confianza en su capacidad, creando situaciones de éxito, subrayando éxitos parciales... La iniciativa debe ser nuestra, de los profesores... pero desde nuestra convicción de que ellos pueden; tenemos que partir de la fe en nuestros alumnos. (Morales, 2013).

1.1.2.4. Relación familia - escuela

Esta relación sólo puede entenderse dentro del marco de la confianza y se debe caracterizar por actitud activa y participativa, por un trabajo conjunto y por una actitud de responsabilidad compartida y complementaria en la tarea de educar a los hijos, donde no existan tensiones por los papeles que cada uno deben desempeñar.

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

Los padres son protagonistas fundamentales en el proceso educativo de sus hijos. Para ello, estableceremos unos cauces de información y participación que proporcionen un intercambio sobre las actitudes y progresos de los niños/as, y una mutua transmisión de información sobre los acontecimientos cotidianos.

Una buena interacción entre la escuela y la familia, ofrece al niño/a una imagen de acercamiento y relación entre las personas que se ocupan de su cuidado y otorga al ámbito escolar un carácter de familiaridad y seguridad. Familia y escuela deben actuar al unísono para satisfacer las necesidades que expresa y manifiesta el pequeño/a y, paulatinamente, introducir y potenciar el desarrollo de la adquisición de hábitos hacia la progresiva autonomía personal.

La educación debe garantizar un conjunto de experiencias que apoyen y complementen las vivencias familiares, nunca sustitutivas de las que recibe en la familia, con el objeto de lograr un pleno desarrollo de las capacidades del niño/a.

Los objetivos que nos planteamos a la hora de entablar relación con las familias han sido el fomentar y mantener un clima cálido y acogedor, de confianza y respeto, hacer partícipes a los padres para que se sientan parte viva de la Comunidad Escolar y compartir información y experiencias que ayuden mutuamente en la intervención educativa. (Dadú, 2009).
Relación Familia – Escuela.

Bacigalupe, T. (2013) educadora de párvulos y master en Ciencias de la Educación. Manifiesta que: “una *de las* grandes tareas que tenemos los profesionales de la educación

parvularia, es el trabajo que debemos realizar con las familias de nuestros niños y niñas”. Durante nuestra formación docente, nos incentivan y enseñan la importancia del trabajo con la familia, planteándonos como objetivo fundamental el involucrar a padres y apoderados en el proceso de enseñanza y aprendizaje de sus hijos. La idea principal es que no sólo los involucremos en las actividades formales como reuniones, sino que creemos momentos que nos permitan construir una relación más estrecha.

Construir esta relación no es fácil. Por una parte nos encontramos con padres y apoderados extremadamente ocupados en sus trabajos y, por ende, sin mucho tiempo extra. Por otra parte, nos encontramos con profesores que simplemente no quieren lidiar con tener padres y apoderados opinando sobre su labor docente y se niegan a crear instancias más allá de las formales y obligatorias.

A pesar de lo complejo de la tarea, debemos entender los beneficios que esta relación conlleva. Si somos capaces de involucrar a las familias y hacerlas participantes activas de la educación de sus hijos, los beneficiados directos serán nuestros niños y niñas. Como educadores, debemos comprender que cada familia representa el contexto de cada estudiante y son parte fundamental de sus vidas y de quienes son como persona. La familia, cualquiera sea la definición o tipo que ésta tenga, es el recurso máspreciado que tenemos para conocer mejor a los niños y niñas que estamos educando.

Para comenzar esta tarea es importante mandar una señal clara desde el inicio de la jornada escolar: nuestra sala de clases tiene que ser un espacio abierto, que no sólo acoja al niño o niña, sino que le abra las puertas y le dé la bienvenida a todo su entorno. Esta señal no siempre ocurre, en muchos centros educativos se fomenta una despedida rápida entre padres o apoderados y el niño o niña que asiste al establecimiento.

La justificación por parte de los profesores y directivos es que así se disminuye la angustia de la separación y aumenta la autonomía del niño. Sin embargo, la ansiedad de la separación no sólo la vive el niño, sino que hay una familia completa que está viviendo una experiencia nueva y hacer una despedida rápida, sólo soluciona la angustia del momento, pero no busca darle solución al problema de fondo. (Bacigalupe T. , 2013)

Cambiar este concepto de “despedida rápida” por una “acogida” nos permitirá generar una instancia diaria donde los padres y apoderados puedan involucrarse en el proceso educativo. Podemos comenzar por dejar 30 minutos de acogida cada mañana, para que

cada familia tenga la posibilidad de comenzar la jornada con una transición paulatina, pausada y planificada. Para muchos padres, tíos, abuelos o quien sea que lleve al niño a la escuela, estos treinta minutos pueden ser los únicos que pasen juntos durante el día.

Es importante anticiparnos a este momento y planificar actividades, como por ejemplo, lectura de cuentos en la alfombra, juegos en las mesas, exposiciones de artes, etc. Además, si sabemos que alguno de nuestros niños le cuesta decir adiós, hay que tener un plan a seguir en conjunto con la persona que los lleva al colegio. Se puede escribir una carta cuando la persona se va, o tener acceso a un juguete traído de la casa que ayude a calmar la ansiedad.

Otras actividades que se pueden realizar durante el año para estrechar la relación Familia-Escuela, es hacer pequeños collage con fotos de las familias de cada niño y niña. De esta manera les damos un espacio donde acudir cuando extrañan su hogar y también le da un lugar especial de bienvenida a cada familia, dentro de la sala de clases. Invitar a las familias de nuestros niños durante el año, también genera una instancia para construir y estrechar lazos.

Pueden venir a compartir algún tipo de actividad que los represente como bailar, cocinar o incluso leer un cuento. Más aún, al comienzo del año podemos hacer un proyecto en conjunto donde cada niño y niña nos cuente cómo llegó a ser parte de su familia, de esta manera podemos conocer más el contexto de nuestros niños y estrechar aún más la relación.

Como dije anteriormente la Familia es el recurso máspreciado que tenemos para conocer a nuestros niños y niñas. Dejarlos fuera del proceso educativo es un error y parte de nuestra labor docente es crear instancias, más allá de las formales y obligatorias, para conocer quiénes forman parte de la vida de nuestros estudiantes. El niño y niña no viene como un ser solitario a la escuela, viene con una historia que debemos conocer y validar. (). Familia y Escuela: Una relación que debemos construir. (Bacigalupe T. , 2013

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.

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

“Los centros educativos, fueron creados para favorecer el desarrollo de los niños/as y servir de apoyo y ayuda a las familias en su gran cometido, educar a sus hijos/as” (Sosa, 2009).

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 (Ortiz, 2011, p 23).

Si bien es cierto Bolívar. T (2006) manifiesta la relevancia de los medios de comunicación y la familia en la formación de los niños; Sosa (2009) da mayor importancia al rol de los padres de familia como apoyo para la formación de los niños.

En contra posición Ortiz (2011) expresa que el sistema educativo requiere de la colaboración de los padres y madres como agentes principales para la educación de los estudiantes.

Bolívar (2006).Indica que a lo largo de la historia, la familia parecía tener una función clara, era la encargada de educar a sus hijos/as, y la escuela, tenía el cargo de formar en base a unos criterios preestablecidos, una serie de contenidos y conocimientos. Entre ambas, con misiones bien diferenciadas, pretendían formar a ciudadanos acorde a lo que la sociedad de esos tiempos consideraba como el perfil adecuado.

Con el paso de los años, la sociedad fue sufriendo una serie de cambios, que han repercutido considerablemente en las funciones de la familia y la escuela, y esto hace ineludible, que nos encontremos en un momento, en el cual deban definirse qué funciones les compete a cada una, y cuáles deben solaparse, vislumbrándose la necesidad de generar espacios, tiempos y acciones conjuntas, para que con la colaboración de ambos agentes, poder dar respuesta a las peculiaridades propias de la formación de ciudadanos.

Ante esta situación, se hace cada vez más notorio la necesidad de implicar a las familias en la vida de los centros educativos, pero no únicamente, porque la escuela se vea incapacitada para dar respuesta a las demandas educativas de la sociedad, sino porque no podemos olvidarnos de las responsabilidades que las familias tienen para con sus hijos/as y por tanto, obviarlas y llevar a cabo procesos educativos aislados a ellas

De León, B (2011). La relación Familia – Escuela y su repercusión en la autonomía y responsabilidad de los niños/as manifiesta que se hace esencial que sean conscientes ambos agentes educativos, del papel tan importante que juegan, puesto que será básico para poder establecer relaciones que favorezcan y enriquezcan el proceso educativo de los niños y niñas. Es por tanto un factor fundamental, el informar a cada uno de los agentes, de las funciones educativas que cada una de ellos debiera poner en funcionamiento, respetando en cada momento sus actuaciones.

No podemos olvidarnos, que estas dos grandes instituciones educativas, son las responsables de que los futuros ciudadanos de nuestra sociedad, adquieran un perfil personal, donde la responsabilidad, autonomía y autocrítica de sus acciones, sean los ejes que fundamenten su forma de ser y de comportarse.

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.

Este escenario, genera la necesidad de estudiar y analizar las posibles consecuencias que pueden provocar en la sociedad y en el resto de agentes educativos que confluyen en la misma función; educar desde una perspectiva armónica a los ciudadanos que conforman nuestra sociedad, favoreciendo a la consecución de sujetos autónomos y responsables de sus actos.

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.

Como bien hemos expresado anteriormente, es la familia el marco más importante de la vida de los niños y niñas, siendo el contexto de referencia y en donde los pequeños se sienten uno más. Es en el hogar, donde se despliegan y vivencian las primeras relaciones y vínculos de afecto con otras personas. Es el contexto en el cual se sienten seguros y confiados para desplegar las habilidades y capacidades que van adquiriendo. Y es en la escuela, en la que posteriormente podrán percibir las consecuencias que generan la puesta en práctica de dichas cualidades, puesto que es en este ámbito, donde las posibilidades de socialización se dan en mayor medida y por ende, se convierte en el entorno más idóneo para poder ir dando forma a las competencias que vayan adquiriendo..

La familia y la escuela son los dos grandes agentes socializadores de los niños y niñas. Cada una presenta su propia independencia en su forma de hacer y a la vez es responsable de desempeñar unas acciones, con el objeto de favorecer el desarrollo armónico de los más pequeños.

Ambas comparten algo muy importante, y es que son las encargadas de facilitar que el desarrollo de los niños y niñas sigan unos cauces propios a la realidad social en la que nos encontramos inmersos. Por eso, se hace esencial que ante estas circunstancias los dos agentes educativos se complementen para dar respuesta a las necesidades que parecen producirse en el contexto donde las familias se encuentran sumergidas.

Se percibe la positividad de que las familias formen parte del día a día de las escuelas, repercutiendo en la obtención de buenos resultados académicos y en el desarrollo óptimo de los niños y niñas. Las Leyes Educativas apoyan la participación de los padres y madres en la gestión de los centros educativos, y por tanto en formar parte de la organización de la vida diaria que sus hijos/as experimentan en los centros educativos.

Se destaca que la relación familia - escuela, debe buscar canales de comunicación para facilitar esa cooperación y colaboración. Para ello, es importante partir de la especificidad de los roles a seguir por cada uno de los agente, disminuyendo el recelo hacia la intromisión de ambos en los papeles a desempeñar, tanto por parte de los docentes como de los padres y madres.

Para facilitar la participación, el papel de los profesores en esencial, ya que deben ser ellos quienes inviten a las familias a formar parte de su trabajo. Por tanto, los docentes deben mantener una actitud abierta, cercana y colaborativa y no cabe duda, que por parte de los padres y madres, la actitud a mostrar debe seguir los mismos cauces.

Se percibe la necesidad de buscar espacios y momentos para favorecer el acercamiento y por tanto, la colaboración y cooperación entre ambas instituciones educativas.

Y es bien claro, que aún queda mucho camino que recorrer para intentar dar con los elementos que hagan realidad que dicha colaboración, relación y compromiso por parte de las familias y las escuelas sea una realidad.

1.1.2.5. Organización institucional

¿Cómo surge una organización?

El origen de una organización parte de la necesidad que se convierte un objetivo, fin o meta a alcanzar por un grupo de personas las cuales casi de forma natural comienzan a definir una identidad para la institución y conforman un lema, una bandera un emblema que les procura identidad y advierten la necesidad de reglamentar alguna de sus acciones. (Picazo, 2009). La organización Educativa y la Gestión.

Si consideramos a la organización que aprende como aquella que facilita el aprendizaje de todos sus miembros continuamente se transforma a sí misma, estamos resaltando el valor del aprendizaje como la base fundamental de la organización. Dentro de una organización se aprende mutuamente, ya que cada miembro aporta desde su entorno con una idea, la cual se consolida con la de los demás para llegar a un consenso y luchar en beneficio de la institución. (Gutiérrez 2005, p.26)

¿Cómo surge una organización?

El origen de una institución parte de una necesidad que se convierte en un objetivo, fin o meta a alcanzar por un grupo de personas, las cuales casi de manera natural comienzan a definir una identidad para la institución y conforman un lema, una bandera, un emblema, que les procura una identidad y advierten la necesidad de reglamentar algunas de sus acciones. (Aidé, 2009, p.1)

Instituciones y organizaciones Las organizaciones al consolidarse en instituciones comienzan a desarrollar un clima y una cultura muy propias, que en ocasiones las puede llevar a desviar o deformar los objetivos que originalmente se habían planteado.

En una organización un objetivo se transforma en una misión (qué productos o servicios va ofrecer a la sociedad); enseguida se definen los valores, creencias y principios que compondrán sus señas de identidad, la diferenciarán y marcarán su estilo de actuación.

Si una escuela siente pertinentes los cambios, los integrantes que se proponen diseñar este cambio deben saber el cómo y por qué las escuelas trabajan en la forma como lo hacen. (Picazo, 2009, p.24)

1.1.2.6. Políticas educativas

Ecuador viene realizando continuos esfuerzos desde 2006 para mejorar la cobertura y la calidad de la educación, concebida como servicio público, a través del desarrollo de programas y proyectos orientados a resolver problemas estructurales del sector, en cumplimiento del Plan Decenal de Educación 2006-2015, así como del Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013. Para lograr todo esto, el actual gobierno ecuatoriano declaró que mejorar la calidad del servicio educativo es una prioridad estratégica nacional, y entre 2006 y 2012 casi triplicó la inversión en el sector.

Se destacan esfuerzos dirigidos a reformar el marco legal, a reorganizar la oferta educativa pública, a universalizar el acceso a la Educación Inicial y a la Educación General Básica e incrementar la cobertura del Bachillerato reduciendo la inequidad social, a mejorar la calidad del desempeño docente, a reformar todos los currículos, a determinar estándares de calidad educativa y

a establecer un sistema de evaluación integral. El nuevo sistema de evaluación no sólo monitorea los aprendizajes de los estudiantes, sino también los desempeños profesionales de docentes y directivos, así como la gestión de las escuelas y colegios, lo cual hace más fácil identificar y corregir áreas problemáticas.

Los resultados parciales, cinco años después de haber aplicado estas políticas ininterrumpidamente, indican que las estrategias para aumentar la cobertura del servicio educativo han sido exitosas y han tenido como consecuencia un acceso mucho más equitativo a la educación, y que las estrategias para mejorar la calidad han plantado bases sólidas que permiten lograr un cambio cualitativo en el futuro. (Ministerio de educación ,2006)

Estamos viviendo grandes cambios en el orbe mundial que inciden de una u otra forma en la necesidad de transformación del modelo tradicional de desarrollo que nos empuja a identificar salidas a la problemática de retraso que vive la sociedad ecuatoriana y supone las necesidades de formación y realización humana para lo cual se encarga a la educación como el eje de transformación para el bienestar de la población ecuatoriana.

Múltiples acciones se han realizado en el país para mejorar la calidad de la educación. Entre algunas de ellas podemos citar las siguientes: Reforma Curricular de la Educación Básica, restructuración de los Institutos Superiores Pedagógicos, impulso a la capacitación docente.

Desde la visión de estudiante, el sistema educativo que vive nuestro país, además creo aportar con mis ideas a un nuevo planteamiento que permita salir de este pantano donde nuestros políticos nos han situado, considerando que la educación es la transformación de los pueblos y que un pueblo sin educación no progresa, es hora que nos sentemos a dialogar, estudiar y viabilizar las ideas más claras para que nuestra educación en todos los niveles despegue y sea el artífice del desarrollo, buscar el bienestar de la población y tener un país que a futuro nuestros hijos y nietos pueda vivir sin inconvenientes

1.1.3. Características del desempeño docente

En el 2009 el MEC, expresa que las características del docente como mediador del aprendizaje, surgen competencias necesarias para aquellas personas que quieren dedicarse a la docencia, en la cual detallamos las siguientes: conocimiento de la materia actualizado y de cultura general. Competencias pedagógicas, Conocimientos de didáctica, mantenimiento de la disciplina, conocimientos sociales y psicológicos de los procesos de aprendizaje.

Habilidades instrumentales es decir conocer diferentes lenguajes, materiales y herramientas que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Características personales como son una buena autoestima, madurez, seguridad, equilibrio personal, capacidad de empatía, imaginación, creatividad.

En el Marco del Buen desempeño docente, de ahora en adelante se, define como los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. (Ministerio de Educación del Perú, 2009)

Es así que cada vez se considera al profesor como un mediador de los aprendizajes, con las siguientes características: En el siguiente gráfico:

Características del docente, como mediador de los aprendizajes.



Elaboración: Carlos Fernando Paredes Villalta

Fuente: Torres, R.M. (2007).

Si se concibe la competencia como la capacidad de resolver problemas y lograr propósitos, ella supone un actuar reflexivo que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético. La competencia es más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de unos fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

Según el informe del PRELAC (2002) “Los docentes son el factor más importante en la organización y entrega de los servicios educativos”. “Ninguna reforma de la educación ha tenido nunca éxito contra el profesorado o sin su concurso” reitera el Informe. En efecto, existe actualmente un volumen considerable de investigación que indica que la calidad de los profesores y su enseñanza es el factor más importante para explicar los resultados de los alumnos.

Por tanto, si los maestros son, más que otras personas, las claves del cambio educativo para asegurar el derecho de los alumnos a aprender, los países están frente al desafío de formular e implementar políticas y estrategias dirigidas a contar con un cuerpo docente que disponga de las competencias profesionales y éticas para hacerse cargo del aprendizaje de los estudiantes y responder por los resultados de su trabajo. Esas políticas, a su vez, deben asegurar las condiciones necesarias para un ejercicio pleno y satisfactorio de la profesión docente. (UNESCO/OREALC, 2007)

El profesorado, en muchos países, todavía es asumido y se asume a sí mismo, como ejecutor de currículos y reformas definidas por “expertos”, ocupado de la “transmisión de información” dentro del aula y alejado de los espacios mayores donde se toman las decisiones acerca de la vida escolar y las políticas educativas y, por estas mismas razones, sin ninguna responsabilidad en las propuestas de reforma y el impacto de ellas sobre la calidad de las escuelas y la formación integral de los estudiantes.

Los docentes pueden hacer la diferencia: apuntes acerca del desarrollo profesional y el protagonismo docente. Manifiesta que: Invertir el papel de los docentes desde una posición pasiva a un lugar protagónico en los cambios nos obliga a tratar por lo menos tres aspectos fundamentales: el primero referido a la necesidad de construir una comprensión renovada acerca del rol de los docentes y las dimensiones que este nuevo rol está marcando; el segundo, nos remite a repensar la concepción sobre el desempeño profesional y los factores que influyen sobre él; y, el tercero, nos permite, con este marco, volver la mirada sobre el desarrollo profesional docente como un concepto integrador de la formación inicial y la formación en servicio en sus múltiples modalidades. (Robalino. 2007)

1.1.4.1. Desarrollo profesional

El concepto de desarrollo profesional docente es el que se adapta mejor a la concepción del profesor como profesional de la enseñanza. Este concepto tiene una connotación de evolución. Y por ello se representa en el siguiente cuadro.

Cuadro 1. Cambios en el desarrollo profesional docente:

ANTES	AHORA
Orientado al desarrollo del individuo	Orientado al desarrollo de la organización
Fragmentado e inconexo	Coherente y orientado por metas claras
Organizado por la administración	Centrado eminentemente en la escuela
Centrado en las necesidades de los adultos	Centrado en las necesidades de aprendizaje de los estudiantes
Formación desarrollada fuera de la escuela	Múltiples formas de desarrollo profesional centradas en la escuela
Orientación hacia la transmisión de conocimiento y habilidades de los expertos hacia los docentes	Estudio por partes de los profesores de los procesos de enseñanza y aprendizaje
Dirigido a los profesores como principales destinatarios	Dirigido a todas las personas implicadas en el aprendizaje de los estudiantes
Para profesores individuales	Creación de comunidades de aprendizaje en las que profesores, estudiantes, directores y personal de apoyo, actúen tanto de profesores como de estudiantes

Fuente: MARcelo, C. y Vaillant, D. (2009). *Desarrollo profesional docente*.

En este tiempo animado y vital un aspecto resulta especialmente importante y merece toda nuestra atención el desarrollo profesional docente y el aprendizaje formal e informal en materia de TIC y en pie de igualdad; en tanto y en cuanto se conviertan en experiencias cristalizadoras para los educadores considerados en forma individual y/o integrados a equipos. ¿Qué tipo de experiencias permiten celebrar aprendizajes formales en materia de

TIC y Educación? Algunos ejemplos son: cursos presenciales, cursos en línea, cursos híbridos, programas de actualización, diplomaturas, pos títulos, especializaciones, maestrías. En estas experiencias el enfoque de enseñanza permite reconocer cambios y continuidades a través de la historia didáctico-tecnológica de las instituciones educativas e intersectar contenidos curriculares, didácticas generales y específicas y tecnologías, las estrategias didácticas permiten ensamblar armoniosamente teorías y prácticas, el contacto metódico y regular con nuevas tecnologías, desarrollar fluidez tecnológica (tal como se entiende la fluidez en el dominio de una segunda lengua como consecuencia de acciones de inmersión) y el currículo emergente tiene espacio propio. (Libedinsky, 2011).

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad

Según la DIGEIBIR, del Ministerio de Educación del Perú, (2012) la relación escuela-familia- comunidad se caracteriza por:

- Busca llegar a un consenso entre la escuela y la familia-comunidad acerca de qué, cómo y para qué se aprende.
- Establecer un nuevo pacto entre la escuela, la familia y la comunidad centrada en los procesos pedagógicos y en los aprendizajes.
- Promover que los padres y madres de familia, sabios y líderes comunales participen en los procesos de aprendizaje, enseñando lo que saben y ejerciendo el rol de vigilancia del servicio educativo.
- Asumir a la comunidad como un lugar de múltiples aprendizajes y formas de aprender.
- Concebir a la familia como la primera y principal educadora de sus hijos e hijas en el marco de su cultura y lengua materna, sea esta originaria o castellana.
- La escuela debe recoger también las demandas y expectativas de los padres, madres, sabios y autoridades comunales frente a la escuela, respecto de las

características, criterios y orientaciones que debe tener la educación de sus hijos e hijas y sobre lo que esperan aprender en la institución educativa.

La participación de los padres y madres de familia y de la comunidad es importante en el proceso de la enseñanza-aprendizaje, ya que todos giran en la formación de un niño en este caso, por lo que somos responsables de su formación desde el testimonio coherente con nuestra vida.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente

El contenido es el componente del proceso pedagógico que integra los elementos de la cultura seleccionados didácticamente para la formación, se personaliza a partir del diagnóstico del alumno y el docente y se expresa en el sistema de conocimientos, el sistema de habilidades correspondientes, el sistema de valores, normas, convicciones y orientaciones y las experiencias de la actividad creadora. Constituye la base sobre la cual se pueden plantear los objetivos a lograr en cada una de las estructuras curriculares. Es la expresión de las interconexiones de los conocimientos de una ciencia con el ideal social, con otras materias, con temas transversales y situaciones contextuales.

López (2005) manifiesta que el sistema de conocimientos es un componente esencial y primario del contenido de enseñanza constituido por los datos, hechos, procesos, conceptos, regularidades, principios, leyes, teorías y cuadros del mundo seleccionado didácticamente de las ciencias. Se seleccionan por su potencial instructivo, desarrollador y educativo en relación con los objetivos sociales y los intereses y motivaciones de los alumnos atendiendo al nivel de la educación, la escuela, el grado, la asignatura o área del conocimiento, el tema, la clase y la tarea docente (.López (2005)

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.

La gestión educativa como 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 (Milena, 2008

Varios autores han tratado el término de Gestión Educativa, la que se caracteriza fundamentalmente por enfocar de manera amplia las posibilidades reales de una institución, en el sentido de resolver situaciones o el de alcanzar un propósito en cuestión. Se afirma que esta gestión constituye la acción principal de la administración y es un eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar. He aquí algunas definiciones al respecto:

Son los trámites que se realizan para la resolución de los asuntos o proyectos educativos.

Proceso mediante el cual se dirige, conduce, orienta y administra una institución educativa.

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 o regionales.

Es la disposición y organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados.

- Es el arte de anticipar participativamente el cambio con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro deseado o una forma de alinear los esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado.
- Es el conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación.
- Es la gestión del entorno interno de la entidad docente hacia el logro de sus objetivos.

- Es el proceso de las acciones, transacciones y decisiones que la organización o escuela lleva a cabo para alcanzar los objetivos propuestos.
- Conjunto de acciones de movilización de recursos orientadas a la consecución de objetivos.

Uno de los principios básicos de la gestión es el reconocimiento del valor de las personas en la organización. Por esta razón, el tema central de la gestión, según Casassús (2000), “es la comprensión e interpretación de los procesos de la acción humana en una organización”. De ahí que el esfuerzo de los directivos se oriente a la movilización de las personas hacia el logro de los objetivos misionales.

En el mismo sentido, para Gimeno Sacristán la gestión es considerada como el conjunto de servicios que prestan las personas dentro de las organizaciones; situación que lleva al reconocimiento de los sujetos y a diferenciar las actividades eminentemente humanas del resto de actividades donde el componente humano no tiene esa connotación de importancia. Lo anterior permite inferir que el modelo de gestión retoma y significa el papel del sujeto en las organizaciones, proporciona una perspectiva social y cultural de la administración mediante el establecimiento de compromisos de participación del colectivo y de construcción de metas comunes que exigen al directivo como sujeto, responsabilidad, compromiso, y liderazgo en su acción.

1.2.2. Características de la gestión

La gestión educativa busca aplicar los principios generales de la gestión al campo específico de la educación. El objeto de la disciplina, es el estudio de la organización del trabajo en el campo de la educación. Por lo tanto, está determinada por el desarrollo de las teorías generales de la gestión y los de la educación.

Pero no se trata de una disciplina teórica. Su contenido disciplinario está determinado tanto por los contenidos de la gestión como por la cotidianidad de su práctica. La gestión educativa se constituye por la puesta en práctica de los principios generales de la gestión y de la educación.

En este sentido es una disciplina aplicada, es un campo de acción, en el período actual, la práctica está altamente influenciada por el discurso de la política educativa y por cierto, por los esfuerzos desplegados en la ejecución de las políticas educativas. Por lo tanto, su contenido tiende a avanzar en medio de los cambios que se producen en las políticas educativas, las presiones para implementar la política en vigor y por su práctica en sí, es decir, la que resulta de los ajustes de la práctica con las presiones “desde arriba”. Por este hecho, es de notar que la gestión educativa no es solamente pragmática como podría pensarse, sino que la dimensión política está inscrita en su práctica. (Casassus, 2008)

1.2.3. Tipos de gestión

Cuando se habla de gestión educativa se ha de tomar en cuenta que existen muchos modelos conceptuales y para cada uno de ellos corresponde una categorización. Si el problema de la gestión es complejo en las organizaciones educativas convencionales, aún más en aquellas que ofrecen modalidades como la educación a distancia, debido a la necesidad de tomar en consideración diferentes tipos de gestión: académica, administrativa y tecnológica, para avanzar en el aseguramiento de la calidad.

Para P. Rosas (2006, p. 28-33), la gestión de ambientes virtuales de aprendizaje conlleva cinco dimensiones: la social, la político-institucional, la administrativa y la técnico-pedagógica.

Gómez (2012. p. 16-17) manifiesta “Existen diferentes enfoques y perspectivas de la gestión; sin embargo, por las características del trabajo que se está desarrollando, se considera pertinente analizar la tipología que a continuación se describe”

- **Gestión Tecnológica:** Es el proceso de adopción y ejecución de decisiones sobre las políticas, estrategias, planes y acciones relacionadas con la creación, difusión y uso de la tecnología.
- **Gestión Social:** Es un proceso completo de acciones y toma de decisiones, que incluye desde el abordaje, estudio y comprensión de un problema, hasta el diseño y la puesta en práctica de propuestas.

- **Gestión de Proyecto:** Es la disciplina que se encarga de organizar y de administran los recursos de manera tal que se pueda concretan todo el trabajo requerido por un proyecto dentro del tiempo y del presupuesto definido.
- **Gestión de Conocimiento:** se trata de un concepto aplicado en las organizaciones, que se refiere a la transferencia del conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros. De esta manera, ese acervo de conocimiento puede su utilizado como un recurso disponible para todos los miembros de la organización.
- **Gestión Administrativa:** es uno de los temas más importantes a la hora de tener un negocio ya que de ella va depender el éxito o fracaso de la empresa.
- **Gestión Gerencial:** es el conjunto de actividades orientadas a la producción de bienes (productos) o la prestación de servicios (actividades especializadas), dentro de organizaciones.

La tipología presentada es posible relacionara la con el campo educativo debido a que en éste se usa también la tecnología tanto en el campo administrativo como en la generación de aprendizajes de los estudiantes.

Se relaciona también con el campo social debido a que la educación es una tarea eminentemente socializante. Se relaciona con la gestión de proyectos en la medida que el sector educativo siempre trabaja en base a proyectos. Se relaciona con el conocimiento porque la actividad educativa se dedica a la generación de conocimientos tanto en los estudiantes como en los docentes. Se ha relacionado con la administración y la gerencia debido a que en la actividad educativa se realizan múltiples acciones que se relacionan con estos dos aspectos. Optamos por seguir la clasificación de la gestión en tres aspectos, tal como la presenta Carme Gil en García, Hernández, Santos y Favila (2009, 26),

1.2.4. Ámbitos de la gestión del docente

Los principales cuatro ámbitos de la gestión escolar son: administración, organización, cultura y liderazgo. Toda institución para que funcione con eficacia, relevancia y equidad. Debe abarcar estos cuatro ámbitos. primeramente debe haber liderazgo por parte del director, debe promover el tipo

de calidad trabajo colaborativo en el personal. Para que los docentes reconozcan el liderazgo debe saber administrar, organizar, difundir la cultura para lograr los objetivos de la educación .

¿cuál es la misión de la escuela y cual es el papel del trabajo en equipo para mejorar su funcionamiento?

Ofrecer una educación que contribuya al desarrollo de competencias para mejorar la manera de vivir y convivir en una sociedad más compleja . donde los alumnos adquieran conocimientos y los sepan emplear para la resolución de problemas, que se formen alumnos autónomos en la adquisición de saberes , que sepan buscar información, que organicen y diseñe proyectos de vida- que aprendan valores y los sepan aplicar.

¿Qué acciones debe emprender usted como directivo en su escuela para mejorar la calidad de los servicios?

Primeramente en la dimensión pedagógica que considero la mas importante detectar las necesidades de los alumnos en cuanto a conocimientos para retroalimentarlos y así lograr mejores resultados en las evaluaciones, verificar que los maestros realicen la planeación de los temas. Observar que los aprendizajes esperados se cumplan. En la organizativa, planear las actividades que se llevan a cabo para lograr los objetivos. En la administrativa manejar los recursos con transparencia e informar a los padres en los tiempos precisos, hacer un recuento de las necesidades de la infraestructura para realizar acciones encaminadas a la mejora del plantel. En la comunitaria hablar con los padres para que apoyen a los hijos en la tarea educativa, proporcionar resultados de las evaluaciones en los 5 momentos del ciclo escolar. (Marroquín, R. 2011)

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador (2011), Capítulo Cuarto de Los Derechos y Obligaciones de los Docentes, Artículo 11 de las Obligaciones de los y las docentes expresa:

- a. Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;
- b. Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;
- c. Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- d. Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;
- e. Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica la resolución pacífica de los conflictos;
- f. Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;
- g. Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- h. Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones;
- i. Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas;
- j. Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula;
- k. Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;

- l. Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares;
- m. Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;
- n. Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa;
- o. Mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente;
- p. Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general;
- q. Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos;
- r. Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema; y,
- s. Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes.

El maestro debe ser capaz de realizar su tarea educativa de manera eficiente y eficaz, asumiendo el proceso educativo como su principal función; sin embargo, debe desarrollar competencias que le permitan cumplir con las anteriores así como las administrativas de la Institución para lograr procesos de calidad que la sociedad requiere. (Aldape, 2008).

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje

Fullan, M. (1993) inventó el concepto de implementación dip (el “bajón” de la implementación), para describir esta fase común en el proceso de cambio. Sin un buen apoyo, compromiso, y tiempo para perseverar, muchos abandonan las nuevas prácticas antes de superar esta fase, y de llegar a incorporarlas en su repertorio de prácticas profesionales.

Campión, R. Internet y enseñanza universitaria: de la gestión del conocimiento a la gestión del aprendizaje expone: una vez que hemos descrito, por un lado, en qué consiste la gestión del conocimiento en el ámbito de la educación superior y específicamente en el contexto de la universidad, y por otro, la importancia de desarrollar un modelo pedagógico adaptado al medio, llega el momento de definir cuál será el proceso que posibilitará que los contenidos formativos, específicamente diseñados para la Red, constituyan auténticos entornos de aprendizaje. Citaremos tres aspectos: un primer aspecto, la plataforma de teleformación y los recursos disponibles en la misma, en segundo lugar el concepto de *interactividad*, y en último, y muy unido al anterior, el papel del profesor.

El proceso comienza por analizar las distintas opciones y ofertas existentes en el mercado en cuanto a plataformas de teleformación. Una plataforma de teleformación es una aplicación informática abierta que posibilita el desarrollo y ubicación de un sitio web específicamente diseñado para el aprendizaje *on-line*, dotado de una cierta variedad y diversidad de recursos, tanto docentes, como administrativos y de gestión. Los principales recursos docentes se pueden estructurar en torno a tres grandes grupos: materiales y sistemas de aprendizaje, sistemas de comunicación y recursos para la evaluación y la autoevaluación. La elección del sistema más apropiado, pasa por contrastar las necesidades y objetivos de la acción formativa y las posibilidades técnicas y docentes de la plataforma. Aunque podemos fácilmente encontrar comparaciones ya realizadas, también es posible el desarrollo de un sistema propio con iguales potencialidades técnicas y didácticas.

El segundo de los aspectos señalados al comienzo de esta sección hace referencia a la interactividad. Analizaremos este apartado desde dos puntos de vista: por un lado, la interactividad de lo inherente en el diseño de materiales para Internet y por otro la retroalimentación (*feed-back*) que se genera entre los agentes implicados, tanto desde los alumnos hacia el profesor, como de este último hacia los primeros.

Algunos autores señalan que el papel del profesor como co-aprendiz estimula al alumno a compartir sus dificultades y buscar en él una guía para resolverlas. El profesor, por tanto, ha

de ser un facilitador de información, tutor de estudio y posterior evaluador de la capacitación del alumno.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación

Hay que ocuparse de la seguridad de los alumnos. Hay que desarrollar y mantener un programa de actividades extracurriculares. Hay que facilitar servicios de apoyo especial, como programas de alimentación y de salud para alumnos que viven en condiciones de alta vulnerabilidad. Hay que responder a los padres de familia, y a todas las pequeñas crisis inesperadas que suelen interrumpir, y que forman parte del trabajo profesional de cada día.

Los directores de escuela efectivos reconocen y valorizan estas otras dimensiones de la vida profesional. No obstante, tratan de proteger los tiempos y los procesos que se dirigen hacia los esfuerzos colectivos de mejoramiento escolar, para que los docentes no se distraigan de las prioridades acordadas. Sabemos también que las expectativas y oportunidades externas de cambio que provienen de distintas fuentes, como gobierno, sostenedores, apoderados, y otros grupos de interés, sobrepasan la capacidad del personal escolar de acoger e implementar todas las demandas.

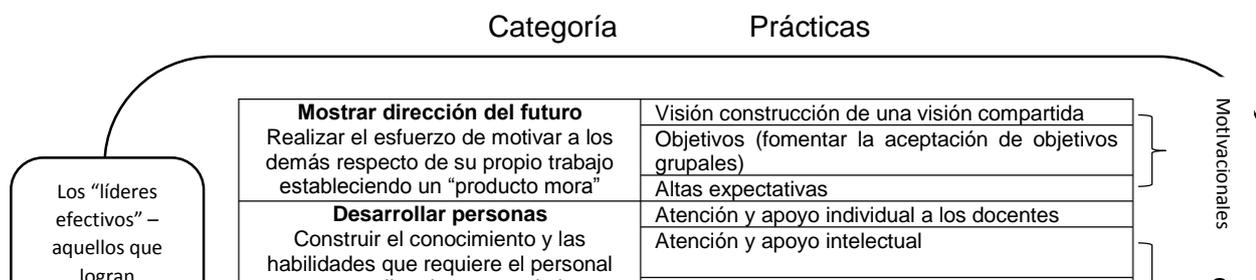
Así que el liderazgo directivo puede jugar un rol importante al influir sobre cuáles oportunidades externas pueden contribuir más al proyecto de mejoramiento local, y en buscar cómo integrarlas al proyecto de una manera coordinada.

1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación

La presencia de un docente con capacidad de liderazgo es crítica no solamente para iniciar y estimular un cambio en el sistema, sino también para sostener el cambio y sus efectos sobre el comportamiento y resultados del mismo.

La identificación de buenas prácticas está fuertemente ligada con el establecimiento de estándares, con la evaluación y el perfeccionamiento profesional, así como con políticas sobre liderazgo y gestión de establecimientos educacionales.

Prácticas claves para un liderazgo efectivo



Fuente: Leithwood y Riehl, (2005)

No importa el nivel ni el tipo de comparación o de cambio, siempre se llega a la misma conclusión: el liderazgo directivo a nivel de escuelas juega un rol altamente significativo en el desarrollo de cambios en las prácticas docentes, en la calidad de estas prácticas, y en el impacto que presentan sobre la calidad de aprendizaje de los alumnos en las escuelas.

Específicamente, la evidencia disponible respecto del liderazgo exitoso en el aprendizaje de los estudiantes justifica dos afirmaciones (Leithwood, 2004):

1. El liderazgo es el segundo factor intra-escuela, después del trabajo docente en sala de clases, que más contribuye al logro de aprendizajes de los alumnos.
2. Los efectos del liderazgo usualmente son mayores en establecimientos donde son más necesarios para el logro de aprendizajes (Ej. escuelas vulnerables).

No hay que olvidar que el intento de mejorar las prácticas existentes o de aprender nuevas prácticas puede representar un cambio personal para los miembros del equipo directivo, igual a lo que se espera cuando hablamos de cambio de las prácticas pedagógicas por parte de los docentes. Y como dicen Fullan (2001) y otros investigadores en el campo de

estudios del mejoramiento escolar Hall & Hord (2006), el cambio es un proceso, no un evento



Libre Expresión, Escuela de Liderazgo

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

1.3.1. Definiciones de estrategias

Según Pérez, I. (2013) en su artículo. Estrategias docentes y su utilidad en el aula manifiesta que la docencia es quizás una de las más difíciles profesiones que existen. Se trabaja todos los días con la materia prima más complicada, que son los estudiantes, un grupo de individuos con caracteres, personalidades y formas de aprendizaje completamente diferentes entre ellos. Son, además, extremos observadores de aspectos básicos del docente, como son el conocimiento del tema que imparte, sus actitudes, la didáctica, el manejo del grupo y hasta su forma de vestir.

Desgraciadamente, estos factores no son del conocimiento de muchos docentes y esto se debe en gran medida por la poca preparación que se puede tener al respecto. Muchos profesionistas, sobre todo recién egresados, se inclinan por la docencia como opción laboral sin siquiera haberse capacitado al respecto, lo que a corto plazo afecta su desempeño profesional.

Aprendizaje a partir de texto y discurso

En esta categoría entran todas las actividades que se pueden asignar al estudiante cuando se le encarga hacer lecturas de libros, páginas de Internet, revistas, entre otros. Como ya se sabe, el estudiante de nivel medio superior y superior ha desarrollado la contracultura del copy-paste en sus trabajos escolares, de ahí que sea necesaria hacer la reflexión respecto a las tareas que se le pueden encargar, en los que realmente haya evidencias de que el estudiante hizo la lectura.

Aprendizaje experiencial y situado

Resulta por demás conveniente que los conceptos teóricos se puedan aterrizar en proyectos prácticos, de otra forma el estudiante no le encontrará un significado o utilidad a la teoría. Ante este reto, es importante asegurarse que el docente plantee los ejercicios que se requieren para lograr un aprendizaje, en este sentido, se tienen contempladas estrategias que van desde el Aprendizaje Lo fundamental es inducir al estudiante a prácticas que sean básicas en su formación profesional.

Aprendizaje de valores y actitudes

Habrá que encontrar la estrategia docente adecuada para este fin. Dentro de las que se toman en cuenta están las discusiones de temas y casos, el análisis crítico, el debate a través del diseño de estrategias que inviten a la argumentación. La docencia no puede tomarse a la ligera. El no tener un conocimiento de estrategias docentes implica el riesgo de la improvisación en el salón de clases, situación que resulta por demás detectable en el estudiante, quien impondrá en el trabajo del maestro una serie de retos que pongan en entredicho su prestigio docente y profesional.

1.3.2. Tipos de estrategias

1.3.2.1. En la gestión legal

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador, en el Título I de los Principios Generales, Capítulo  nico del ámbito, Principios y Fines, en el Art. 3 Fines de la Educación reza:

- a. El desarrollo pleno de la personalidad de las y los estudiantes, que contribuya a lograr el conocimiento y ejercicio de sus derechos, el cumplimiento de sus obligaciones, el desarrollo de una cultura de paz entre los pueblos y de no violencia entre las personas, y una convivencia social intercultural, plurinacional, democrática y solidaria;
- b. El fortalecimiento y la potenciación de la educación para contribuir al cuidado y preservación de las identidades conforme a la diversidad cultural y las particularidades metodológicas de enseñanza, desde el nivel inicial hasta el nivel superior, bajo criterios de calidad;
- c. El desarrollo de la identidad nacional; de un sentido de pertenencia unitario, intercultural y plurinacional; y de las identidades culturales de los pueblos y nacionalidades que habitan el Ecuador;
- d. El desarrollo de capacidades de análisis y conciencia crítica para que las personas se inserten en el mundo como sujetos activos con vocación transformadora y de construcción de una sociedad justa, equitativa y libre;

- e. La garantía del acceso plural y libre a la información sobre la sexualidad, los derechos sexuales y los derechos reproductivos para el conocimiento y ejercicio de dichos derechos bajo un enfoque de igualdad de género, y para la toma libre, consciente, responsable e informada de las decisiones sobre la sexualidad;
- f. El fomento y desarrollo de una conciencia ciudadana y planetaria para la conservación, defensa y mejoramiento del ambiente; para el logro de una vida sana; para el uso racional, sostenible y sustentable de los recursos naturales;
- g. La contribución al desarrollo integral, autónomo, sostenible e independiente de las personas para garantizar la plena realización individual, y la realización colectiva que permita en el marco del Buen Vivir o Sumak Kawsay;
- h. La consideración de la persona humana como centro de la educación y la garantía de su desarrollo integral, en el marco del respeto a los derechos educativos de la familia, la democracia y la naturaleza;
- i. La Promoción de igualdades entre hombres, mujeres y personas diversas para el cambio de concepciones culturales discriminatorias de cualquier orden, sexistas en particular, y para la construcción de relaciones sociales en el marco del respeto a la dignidad de las personas, del reconocimiento y valoración de las diferencias;
- j. La incorporación de la comunidad educativa a la sociedad del conocimiento en condiciones óptimas y la transformación del Ecuador en referente de educación liberadora de los pueblos.
- k. El fomento del conocimiento, respeto, valoración, rescate, preservación y promoción del patrimonio natural y cultural tangible e intangible;
- l. La inculcación del respeto y la práctica permanente de los derechos humanos, la democracia, la participación, la justicia, la igualdad y no discriminación, la equidad, la solidaridad, la no violencia, las libertades fundamentales y los valores cívicos;

- m. La protección y el apoyo a las y los estudiantes en casos de violencia, maltrato, explotación sexual y de cualquier tipo de abuso; el fomento de sus capacidades, derechos y mecanismos de denuncia y exigibilidad; el combate contra la negligencia que permita o provoque tales situaciones;
- n. La garantía de acceso plural y libre a la información y educación para la salud y la prevención de enfermedades, la prevención del uso de estupefacientes y psicotrópicos, del consumo de bebidas alcohólicas y otras sustancias nocivas para la salud y desarrollo;
- o. La promoción de la formación cívica y ciudadana de una sociedad que aprende, educa y participa permanentemente en el desarrollo nacional;
- p. El desarrollo de procesos escolarizados, no escolarizados, formales, no formales y especiales;
- q. El desarrollo, la promoción y el fortalecimiento de la educación intercultural bilingüe en el Ecuador;
- r. La potenciación de las capacidades productivas del país conforme a las diversidades geográficas, regionales, provinciales, cantonales, parroquiales y culturales, mediante la diversificación curricular; la capacitación de las personas para poner en marcha sus iniciativas productivas individuales o asociativas; y el fortalecimiento de una cultura de emprendimiento;
- s. El desarrollo, fortalecimiento y promoción de los idiomas de los pueblos y nacionalidades del Ecuador;
- t. La promoción del desarrollo científico y tecnológico; (LOEI. 2010)

La proyección de enlaces críticos y conexiones articuladas y analíticas con el conocimiento mundial para una correcta y positiva inserción en los procesos planetarios de creación y utilización de saberes. Es necesario recibir un buen asesoramiento legal para coordinar toda la legislación que cumplir, especialmente ante

cambios en la empresa o nuevas actividades. El respeto por la legislación, por adaptar rápidamente las nuevas normativas, por facilitar la conciliación empresa/familia, es una parte importante en la gestión de personas, y da imagen de la seriedad de las empresas. Es necesario complementar nuestro criterio con la acción de los especialistas que implementen las herramientas legales sobre todas las personas de la compañía.

El alcance de un marco legal debe ir más allá de la mera asignación de la autoridad para contraer préstamos, incluyendo áreas de controles legales congruentes con los objetivos, políticas y estrategias de gestión de la deuda y la asistencia de un país (por ejemplo, los topes o límites de endeudamiento), y definir claramente el esquema institucional necesario para cumplir las funciones inherentes a tal gestión.

En términos de mejores prácticas, el marco legal para la gestión de la deuda y la asistencia debe incluir secciones que abarquen:

- Propósito, alcance de la aplicación y definiciones utilizadas en el instrumento legal.
- Autoridad para contraer préstamos, negociar y contraer nuevas obligaciones de deuda pública y asistencia, así como las circunstancias en que pueden contraerse todos los tipos de endeudamiento y emitirse garantías.
- El papel que desempeñan la estrategia nacional de deuda y asistencia y la política de deuda pública y asistencia.
- El establecimiento y la función de una estructura de coordinación apropiada, como un Comité de coordinación de la deuda o un grupo de trabajo a tales fines.
- Las responsabilidades institucionales con respecto al registro, utilización y puesta en práctica, renegociación y presentación de informes sobre la deuda y la asistencia.
- La transparencia y rendición de cuentas en el cumplimiento de la legislación.
- Las prohibiciones establecidas por ley.

1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular

Planificación y enseñanza

Algunos sentidos encontrados en nuestro trabajo de campo atribuyen a la planificación didáctica una significación casi exclusiva, pero no por eso menos importante: la posibilidad de “pensar la clase anticipadamente”. Si bien acordamos con esta postura, parecería que en ella se distingue y separa el proceso de planificación del proceso de enseñanza.

Al respecto consideramos importante destacar que no puede limitarse la enseñanza al momento de encuentro con los estudiantes:

Cols (2008). La enseñanza no se reduce solamente a sus aspectos visibles, enseñar es también pensar, valorar, anticipar, imaginar es decir, construir representaciones acerca de la actividad, hablar acerca de ella y ser capaz de comunicar a otro las propias intenciones, las valoraciones y decisiones

Litwin (2008) plantea la existencia de tres corrientes teóricas para abordar la problemática de la enseñanza que nos permiten, en este trabajo, revisarlas desde la perspectiva de las prácticas de planificación. Por un lado, el sentido de la planificación como posibilidad de pensar la clase anticipadamente, que tuvo fuerte arraigo en las prácticas docentes: redactar objetivos, enunciar actividades, seleccionar recursos suponía garantizar una buena enseñanza. Sostiene que esta postura refiere a uno de los marcos teóricos que permiten analizar las prácticas de enseñanza: un buen planificador es un buen docente.

Otros marcos interpretativos se centran en la reflexión que realizan los docentes sobre la clase ya acontecida. Desde esta posición, un buen docente es un docente reflexivo, se desplaza el foco desde planear la clase anticipadamente a la reflexión posterior que permitiría al docente, al reflexionar sobre su propia práctica, mejorar las siguientes. Una tercera corriente que plantea esta autora se centra en el transcurrir de la clase: en las acciones no previstas y espontáneas a las que se enfrenta el docente e irrumpen frente a lo planeado.

Estas intervenciones del docente dan cuenta de una sabiduría práctica que, si bien se caracteriza como rápida y espontánea, no es ajena a la reflexión. Esta última corriente parecería poner en duda la posibilidad de planificar, ya que la enseñanza requiere de la ejecución de muy diversas actuaciones en tiempo real, en contextos impredecibles y de incertidumbre. Sin embargo, la autora plantea una respuesta: “hay situaciones que por el

solo hecho de existir exigen que pensemos en ellas, es decir, anticiparlas, reflexionarlas y evaluarlas desde la planificación”.

Anticipar la enseñanza, reflexionar sobre lo acontecido, atender a la complejidad y la incertidumbre son acciones que nos llevan a re conceptualizar la tarea del planeamiento didáctico. Esto nos hace revisar formatos, tiempos y procesos de construcción para que la actividad de planeamiento contemple estas categorías. Será necesario habilitar en las instituciones educativas espacios que permitan reflexionar y revisar las prácticas. Se trata de capitalizar las experiencias y saberes que cotidianamente se despliegan en las aulas y en las instituciones. Pensar el planeamiento desde esta perspectiva no se corresponde con concepciones burocráticas y de control sino con una reinscripción del lugar de los sujetos docentes en la escuela: la producción de saber pedagógico en relación con las prácticas escolares como lo señala (T M. , 2005).

- Proporcionar información acerca de los aspectos organizativos vinculados con la gestión institucional.
- Brindar herramientas para la elaboración de estrategias institucionales, pedagógicas, comunicacionales y evaluativas adecuadas para la gestión directiva en las organizaciones educativas.
- Favorecer el análisis interpretativo de los diferentes modelos de intervención y reflexionar sobre los problemas relevantes de la gestión directiva.
- Brindar información acerca de los procesos y los recursos que favorecen el desarrollo de la capacidad evaluativa en las escuelas.
- Favorecer el diseño de herramientas y técnicas para el asesoramiento institucional y para la puesta en marcha de proyectos colaborativos que promuevan la participación en las instituciones de referencia.

En este sentido, la función directiva debiera tender básicamente a:

- Promover el desarrollo de la identidad profesional definiendo el rol de cada uno de los educadores de la escuela
- Facilitar y enriquecer los canales de comunicación entre los distintos actores y funciones escolares
- Asignar mediante un proceso de adecuada delegación, las responsabilidades que aseguren la elaboración y concreción de un proyecto institucional pedagógico
- Planificar, supervisar y evaluar en forma permanente la tarea pedagógica realizando ajustes funcionales

- Liderar la participación de los docentes en la solución de dificultades y problemas que surjan en el proceso educativo
- Trabajar con los padres como integrantes fundamentales de la comunidad
- Mantener constante la comunicación con la supervisión y otras autoridades educativas para compartir marcos teóricos que sustenten la tarea.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje

Se ha definido la gestión escolar como, el conjunto de acciones que se conciben conscientemente y se ejecutan con vistas al cumplimiento de objetivos que dicen relación con la formación integral de las personas para que puedan insertarse en la sociedad eficientemente. Integrar sus aristas administrativas gerenciales, el quehacer educacional y los valores resulta ser significativo en la gestión y la razón de ser en las instituciones escolares a cualquier nivel. Esta gestión en las instituciones escolares encaminada específicamente a la conformación y re configuración constante del cerebro de los estudiantes por intermedio de la interacción social con vistas a lograr cambios en el significado de la experiencia en los sujetos, le llamamos gestión del aprendizaje como lo manifiesta (S, 2004) La gestión escolar. Monografía para el diplomado en gestión del aprendizaje. INACAP- La Serena. Chile

Para cualquier empresa, conseguir posicionarse y permanecer viva en el mercado globalizado (donde paradigmas como el tiempo, la distancia y el espacio fueron rotos con la realidad de las tecnologías de la información) es un objetivo primordial. Evidentemente, para ello es necesario disponer de una serie de recursos, una buena administración, ser ágil, producir con calidad y, por encima de todo, ser innovadora. La capacidad de tener nuevas ideas es fundamental para las organizaciones del sistema.

Para Méndez (2002), en esta nueva realidad, el factor humano impera en las organizaciones, ya que es el único recurso disponible capaz de tener perspicacia, presuponer o inferir. Por mayores y mejores que sean los sistemas de información y los bancos de datos, por más nuevas que sean las investigaciones en el área de inteligencia artificial, hasta hoy no se han conseguido ordenadores que piensen como seres humanos, capaces de tomar decisiones basadas en la sensibilidad.

Para Garvin (1998), la gestión del conocimiento obtiene y comparte bienes intelectuales, con el objetivo de conseguir resultados óptimos en términos de productividad y capacidad

de innovación de las empresas. Es un proceso que engloba generar, recoger, asimilar y aprovechar el conocimiento, con vistas a generar una empresa más inteligente y competitiva.

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

- Estudiar las tendencias y enfoques actuales más importantes relacionados con la Gestión del Conocimiento ("Knowledge Management")
- Esclarecer los numerosos conceptos asociados a la Gestión del Conocimiento.
- Revisar los objetivos y etapas del proyecto KOGÓPOLIS "Red Transfronteriza de Ciudades del Conocimiento" que es, en definitiva, una propuesta innovadora de Gestión del Conocimiento en una organización compleja, red de ciudades a través del conocimiento.

La perspectiva estratégica de la gestión del conocimiento.

Se resumen en tres conceptos, desde el punto de vista estratégico, se diferencian fundamentalmente:

- El Aprendizaje Organizativo es el enfoque subyacente que da sentido y continuidad al proceso de creación de valor o de intangibles. El Aprendizaje, en suma, es la clave para que las personas y la organización puedan ser más inteligentes, memorizando y transformando información en conocimiento. Podemos asociar a este enfoque los conceptos de "organizaciones inteligentes", "organizaciones que aprenden"(learning organizations).
- El Capital Intelectual representa la perspectiva estratégica de la "cuenta y razón" o de la medición y comunicación de los activos intangibles creados o poseídos por la organización. Están apareciendo en los últimos años varios modelos que intentan medir y gestionar el capital intangible de la organización (principalmente de las empresas privadas) y las dificultades y problemática que conlleva mensurar y potenciar dichos elementos intangibles.
- La Dirección del Conocimiento refleja la dimensión creativa y operativa de la forma de generar y difundir el conocimiento entre los miembros de la organización y también con otros agentes relacionados.

1.3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación

Dado que cada personas constituye una realidad diferente de los demás, las necesidades que reclaman ser satisfechas a efectos de que el individuo logre la realización en la vida no son siempre satisfechas de igual modo en todos los individuos debido a que cada individuo tiene una cara emocional y unas vivencias diferentes pero, indiscutiblemente están presentes en todo ser humano.

Según el estudioso del tema Maslow, A. (1943) las necesidades básicas que el hombre debe de satisfacer son cinco:

1. Necesidades fisiológicas: Comprende hambre, sed, vivencia, sexo y otras necesidades corporales.
2. Necesidad de seguridad: Incluye seguridad y protección contra daño físico y emocional.
3. Necesidad de amor: Abarca afecto, pertenencia, aceptación y amistad.
4. Necesidad de estima: Incluye factores internos de estimación como respeto de sí mismo, autonomía y logro, y comprende también factores de estima como estatus, reconocimiento y atención.
5. Necesidad de autorrealización: Está representada por el impulso de llegar a ser lo que puede ser, comprende crecimiento, realización del propio potencial y la autorrealización.

El comportamiento organizacional se da en un complejo sistema social, el comportamiento del empleado dependerá en gran medida de la motivación de las características personales y el ambiente que lo rodea, parte de ese ambiente es la cultura social, el cual proporciona amplias pistas que determinan cómo será el comportamiento de la persona en determinado ambiente. Así tenemos en el ciclo Motivacional que está dado por el surgimiento de una necesidad, esta necesidad rompe el estado de equilibrio en el que se encuentra una persona, produciendo un estado de tensión que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento capaz de descargar la tensión y liberarlo de la inconformidad y el desequilibrio.

Si el comportamiento fue eficaz, la necesidad quedará satisfecha, retomando a su estado de equilibrio anterior.

Según Luna, Hady & Rivero, Nancy. La cultura organizacional y su impacto en la motivación manifiestan que las organizaciones llegan a triunfar o a fracasar según se desarrollen o no ciertos procesos y las personas se adapten a sus normas, se identifiquen con sus objetivos y logren a través de la organización satisfacer algunas de sus necesidades con las cuales ésta asegura la permanencia de sus empleados.

En un organización, uno puede comprar el tiempo de empleado, puede comprar su presencia material en un lugar determinado, hasta se puede comprar cierto número de movimientos musculares por hora. Pero su entusiasmo ni su lealtad y la devolución de su corazón no se pueden comprar. Estas cosas hay que ganárselas.

La persona en la organización viene a convertirse en el elemento más importante de la misma, por lo que requiere un tratamiento no como una máquina, sino, como un ser humano con necesidades, interés, vivencias únicas, las cuales deben ser tomadas en cuenta para producir las motivaciones necesarias que nos llevará al logro de los objetivos.

Una organización no es tal sino cuenta con el concurso de personas comprometidas con los objetivos, para que ello ocurra es indispensable tomar en cuenta el ambiente en el cual se van a desarrollar todas las relaciones, normas y los patrones de comportamiento que forma la cultura de esa organización que llegará a convertirse en una organización productiva eficiente o improductiva e ineficiente dependiendo de las relaciones que entre los elementos de la organización se establezca desde un principio.

CAPITULO 2: METODOLOGIA

2.1. Diseño de investigación

Por lo tanto, la investigación que se propone es de tipo cuantitativo ya que permite realizar a un número exacto de docentes a investigar, exploratorio mediante las encuestas y observaciones exploramos al docente en su desempeño como tal que realizan con los estudiantes y descriptivo, ya que nos permite analizar, procesar y describir la información recopilada mediante el proceso anterior en la que facilitará explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

Transversal: Investigaciones que recopila datos en un momento único.

Exploratorio: Se trata de una exploración inicial en un momento específico.

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

2.2. Contexto

La Escuela Fiscal mixta “Andrés Machado” está ubicada en la zona Oriental de la provincia del Azuay en el cantón Guachapala, que no existe con exactitud un documento o un dato real sobre su creación, pero según fuentes de los directores que han prestado sus servicios en dicha institución aducen que fue creada aproximadamente en el año de 1880.

En el cantón Guachapala predomina la clase media. Este plantel tiene como misión: “Ser una institución que busca el bienestar de la comunidad en preparación del estudiante y su desenvolvimiento en la sociedad desde la vivencia de los valores manteniendo el propósito de preparar estudiantes con excelencia con una calidad de vida y que a su vez sean actores en la sociedad y se distingan en el trabajo que desempeñan”, a pesar que son hijos de hogares que en su mayoría trabajan en la agricultura y el comercio informal.

La escuela muestra gran esfuerzo de profesores, padres de familia y alumnos en ir construyendo una educación que sea formativa e integral, ofreciendo un servicio educativo que asegure a los alumnos una educación suficiente y de calidad que contribuya como factor estratégico de justicia social, que los forme como sujetos competentes en donde se favorezca el desarrollo de sus habilidades para acceder a mejores condiciones de vida, aprendan a vivir en forma solidaria y democrática y sean capaces de transformar su entorno.

Se proyecta la institución a futuro con una visión que es consolidar a la educación primaria como eje fundamental de la educación básica hasta alcanzar niveles de excelencia, con responsabilidad, esfuerzo de autoridades y de la sociedad en general para brindar un servicio eficiente y eficaz que satisfaga plenamente las necesidades y expectativas de los educandos, logrando su desarrollo armónico e integral.

Al mismo tiempo aspira ser una institución en la que los estudiantes sean reflexivos, serviciales y útiles a la sociedad con un perfil de excelencia esto se lograra a través de la innovación y actualización tecnológica por parte de los maestros además de la intervención de los padres de familia que apoyan decididamente a sus representados todo esto guiado por la integridad y el trabajo en equipo.

Actualmente la institución cuenta con un total 210 alumnos entre ellos 110 son hombres y 100 mujeres. Es un establecimiento que abre sus puertas a toda persona que desee formarse y que a su vez se comprometa a ser corresponsable de las actividades que se realizan dentro de la institución educativa.

2.3. Participantes

Para la realización de la presente investigación, se cuenta con la participación de 5 docentes de los (años de básica) de la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”, ubicada en la zona urbana, de los cuales el 100 % corresponde a docentes mujeres, cabe indicar que la presencia femenina predomina en esta investigación, el mismo que muestra el desempeño docente desde la acogida con afecto.

De los 5 docentes el 20 % tiene una edad comprendida de 35 años, 20 % está en una edad entre 53 años, y 40 % de 37 años, y por ultimo también el 20 % tiene la edad de 42 años.

En lo que se refiere a la experiencia docente el 40 % poseen 14 años de trabajo docente, el 20 % poseen 25 años de experiencia docente, el 20 % poseen 12 años de docencia, el 20 % poseen 12 años .

Referente a los títulos relacionados con la docencia el 100 % respondió que sí posee título relacionado con la docencia.

El 60 % de los docentes investigados, posee un estudio de tercer nivel, el 20 % posee título de Profesor y el otro 20 % posee título de cuarto nivel de educación. Sin embargo en un 100 % los docentes trabajan en el nivel de educación básica, también el 100 % afirma que la modalidad en la que laboran es presencial.

Respecto con la relación laboral el 100 % tiene nombramiento otorgado del Ministerio de Educación Nacional.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos

2.4.1. Métodos

Para desarrollar el proceso investigativo se han utilizado los siguientes métodos:

Método descriptivo. Permitió explicar y analizar el objeto de la investigación, es decir determinar las características del desempeño profesional docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Método analítico – sintético. Este método facilitó la descomposición del objeto de estudio en todas sus partes constitutivas 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.

Método inductivo y el deductivo. Hizo posible especificar el conocimiento y la generalización de los datos empíricos, recogidos mediante la aplicación de los instrumentos de investigación, que fueron organizados de forma lógica con la finalidad de establecer las correspondientes conclusiones y recomendaciones.

Método estadístico. Se usó para hacer factible la organización de la información recopilada mediante la aplicación de los instrumentos de investigación; facilitó los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

Método hermenéutico. Con este método se realizó la selección, análisis, interpretación y sistematización de la información bibliográfica usada para configurar el marco teórico que

sustenta el trabajo realizado, que ha servido de base y punto de referencia para el análisis de la información empírica recogida con los instrumentos de investigación utilizados.

2.4.2. Técnicas

Las técnicas utilizadas en este trabajo son: las técnicas de investigación bibliográfica, como la lectura, la cual permitió analizar la información de textos, de internet, revistas, etc., para ordenarlos en el marco teórico.

Los organizadores gráficos, los cuales permiten ordenar la información, jerárquicamente, o según su orden de importancia de manera sintetizada para lograr una mejor comprensión.

Técnicas de investigación de campo: la observación la cual sirvió para conocer el contexto en el que se desarrollara la investigación, y la encuesta la cual es aplicada para obtener información referente a estudio que se está realizando, diseñada previamente y validada por los directivos de la Universidad.

2.4.3. Instrumentos

En la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión.

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

El cuestionario de autoevaluación docente tiene la finalidad de identificar el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que se desempeña el educador. Está estructurado con 8 preguntas relacionadas con información sociodemográfica del docente. Incluye 4 ámbitos: gestión legal, con ocho indicadores. Gestión de planificación institucional y curricular, con 15 indicadores. Gestión del aprendizaje, con 24 ítems. Gestión del liderazgo y la comunicación, con 13 indicadores. Este instrumento de investigación contempla una apreciación cuantitativa y cualitativa entre 0 a 10 puntos, donde 0 corresponde a una valoración equivalente a nada y 10 a una valoración muy alta. Se han incluido tres criterios de evaluación que se refieren a la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento que caracteriza la gestión de los docentes.

El registro de observación de las actividades docentes. Este instrumento de observación contiene datos generales de la institución en donde se realiza la investigación tales como: nombre del establecimiento, número de estudiantes, periodos de clase observados, área del conocimiento observada, destreza desarrollada y fecha.

El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:

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

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

- Frecuencia: El cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente.
- Importancia: La prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.
- Nivel de conocimiento: El saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de la gestión.

Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

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

2.5. Recursos

2.5.1. Humanos

Personal de la Institución tanto administrativo, docente y estudiantes.

2.5.2. Materiales Institucionales

Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado” del cantón Guachapala.

Universidad Técnica Particular de Loja.

Cuestionarios, Esferos, Computadora, Impresora, Cámara fotográfica, Copias

2.5.3. Económicos

DESCRIPCION	COSTO UNITARIO	CANTIDAD	VALOR TOTAL
Transporte	2.50	5	12.50
Copias	0.05	26	13.00
Esferos	0.35	5	1,75
Total			27,25

Elaboración: Carlos Fernando Paredes Villalta

2.6. Procedimiento

El día Jueves 16 se llevó a cabo la primera reunión primera reunión con la Sra. Directora del establecimiento educativo para presentarle la carta de petición y autorización para realizar la investigación, quien luego de leerla muy comedidamente acepta y autoriza el ingreso para realizar la investigación señalando la hora para dar a conocer los docentes que colaboraran en dicho proceso.

El mismo día aproximadamente a las 10 am se socializó con los docentes quienes apoyaron con entusiasmo con la encuesta. Luego de explicado el proceso y respondido a las inquietudes de los mismos se procede a hacer la entrega del instrumento de investigación a cada uno de los participantes. (Docentes)

Una vez desarrollada la encuesta, mediante el diálogo y el conceso con los docentes se establece el horario para realizar las observaciones la cuales serán de procesos didácticos por la serie de labores que deben realizar los docentes en días próximos y para agilizar el proceso de investigación.

Se procede a realizar las observaciones de clase para ir calificado el desempeño docente de los Profesores en diferentes aspectos que constan en el registro de observación.

En la investigación efectuada se han utilizado dos instrumentos de investigación: el cuestionario de autoevaluación docente y el registro de observación de las actividades del profesor.

Los elementos y procesos mencionados anteriormente permitieron la consecución oportuna de los objetivos de la investigación, orientando la construcción de los fundamentos teóricos, el análisis de los resultados hasta alcanzar el diseño sistematizado de la propuesta denominada: "Implementación de talleres de capacitación para Docentes que permitan conocer estrategias, técnicas e instrumentos que mejoren su desempeño profesional" la cual ayudará a vencer las dificultades determinadas en el desenvolvimiento de las acciones educativas de los maestros que trabajan en el centro educativo Andrés Machado.

CAPÍTULO 3: RESULTADOS, ANALISIS Y DISCUSION DE DATOS

3.1. Desempeño Profesional en el ámbito de la gestión legal

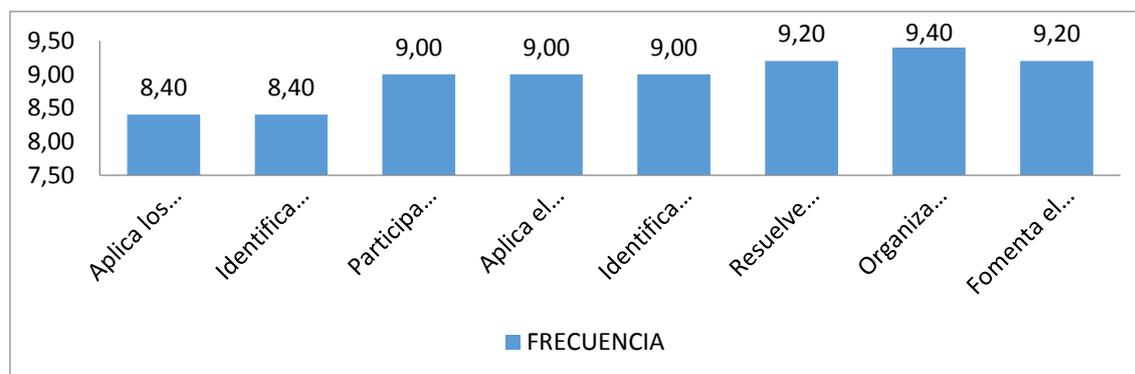
3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,40	84%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,40	84%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,00	90%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,40	94%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
TOTAL		71,60	
PROMEDIO		8,95	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado a la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Figura 1. Frecuencia del desempeño docente en el ámbito de enseñanza – aprendizaje.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Según Navarro, J. (2002). Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal.

Luego de haber realizado la investigación a los docentes de la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”, se puede observar que: el 84% aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes; el 84% identifica los niveles del sistema educativo

ecuatoriano; el 90 % participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional, el 90% aplica el Código de Convivencia Institucional; el 90% identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos; el 92% resuelve conflictos en su aula e institución; el 96% organiza actividades docentes y el 94% fomenta el cumplimiento del reglamento.

Es decir que los Docentes de la institución investigada, conocen todas las normativas, y leyes que rige el proceso de enseñanza – aprendizaje en el que participa, ya que a diario comparten con los estudiantes con quienes aplica, identifica y organiza las actividades docentes, fomentando el cumplimiento del mismo y velando que las actividades que se realizan dentro y fuera de la institución educativa este regidas en el marco legal educativo.

Según, Fernández, S. (2012). “Los docentes, que desde hace años vienen ejerciendo su profesión y que se dedican predominantemente a este oficio, saben que se aprende a ser docente todos los días, en cada clase, con cada grupo de estudiantes. Su trabajo no se reduce a las actividades del aula”. Se busca el respeto a los derechos de los estudiantes, existiendo una equidad general en el aula, el cual favorece el aprendizaje.

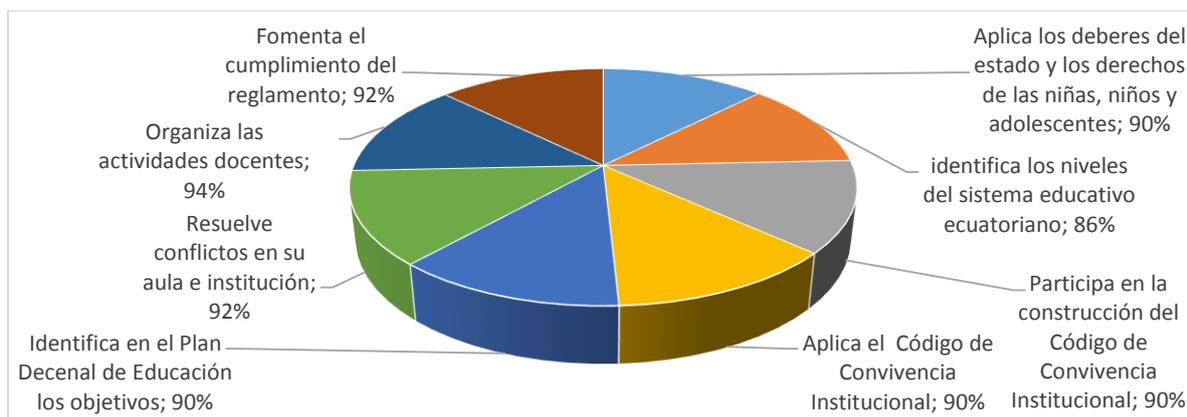
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,00	90%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,60	86%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,00	90%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,40	94%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
	TOTAL	72,40	
	PROMEDIO	9,05	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Gráfico 2: Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta "Andrés Machado"

En el artículo 11 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011), de las obligaciones de los docentes literal b reza:

"Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo";

De igual manera Aldape (2008) expresa que el maestro debe ser capaz de realizar su tarea educativa de manera eficiente y eficaz, asumiendo el proceso educativo como su principal función: sin embargo debe desarrollar competencias que le permitan cumplir con las anteriores, así como las administrativas de la institución para lograr procesos de calidad que la sociedad requiere.

En el ámbito de la gestión legal en el desempeño docente se obtienen los siguientes porcentajes: 90% aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes; el 86% identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano; el 90% participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional; el 90% aplica el Código de Convivencia Institucional; el 90% identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos; el 92% resuelve conflictos en su aula e institución, el 94% organiza las actividades docentes y el 92% fomenta el cumplimiento del reglamento.

Con relación a la tabla 2 sobre el Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente, se obtiene un nivel alto en la aplicación de los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, lo que indica que tienen conocimiento del tema, en el aspecto de identificación de los niveles del sistema educativo los docentes de igual manera obtienen un promedio bastante aceptable, demostrando de esta manera que saben y reconocen cuales son los niveles del sistema educativo,

Con respecto a la participación de los docentes en la construcción del Código de Convivencia Institucional se logra un promedio muy bueno ya que han participado en la elaboración del Código de Convivencia de la institución a la que pertenecen, en relación al ítem de identificación en el Plan Decenal de Educación los objetivos, los maestros logran un promedio alto permitiendo inferir que conocen sobre el documento y las políticas que conforman el mismo, de igual forma con el ítem de resolución de conflictos en el aula e institución se vislumbra que los docentes manejan estrategias que les permiten enfrentar situaciones de conflicto dentro y fuera de la institución.

En cuanto a la organización de las actividades docentes es el ítem que mayor porcentaje obtuvo, dando a conocer que los maestros están bien preparados para ejecutar estas actividades, y finalmente en el aspecto fomenta el cumplimiento del reglamento, los maestros de la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado” logran un promedio elevado dando a conocer que son personas que se enmarca en la ley y fomentan el cumplimiento del mismo dentro y fuera del establecimiento educativo.

Finalmente se observa que los docentes dan mayor importancia el ámbito de la gestión legal en el desempeño docente para realizar adecuadamente su trabajo

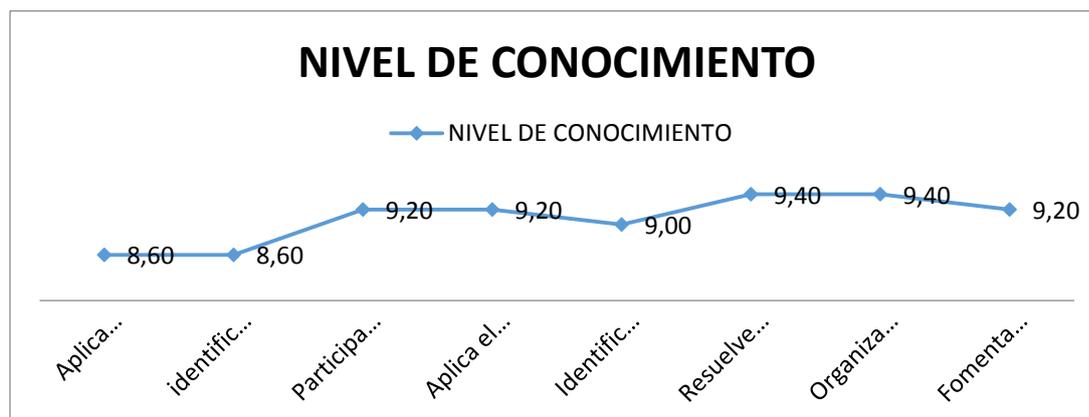
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para el desempeño docente

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,60	86%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,60	86%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,00	90%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,40	94%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
	TOTAL	72,60	
	PROMEDIO	9,08	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador (2011), Capítulo Cuarto de Los Derechos y Obligaciones de los Docentes, Artículo 11 de las Obligaciones de los y las docentes, literal a expresa:

“Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación”.

Es importante indicar que la complejidad con la cual el sujeto obtiene los elementos del conocimiento, representan la aparición de diferentes niveles de conocimiento, los mismos que son empleados en distintas circunstancias y ámbitos (Pereira. 2012, p.1)

En el ámbito de la gestión legal para el desempeño docente se obtiene los siguientes porcentajes dentro del nivel de conocimiento 86% aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, 86% identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano, 92% participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional, 92% aplica el Código de Convivencia Institucional, 90% identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, 94% resuelve conflictos en su aula e institución, 94% organiza las actividades docentes, 92% fomenta el cumplimiento del reglamento.

En base a los resultados obtenidos se puede apreciar que existe un nivel alto de conocimiento del ámbito de gestión legal en el desempeño docente, ya que los maestros realizan sus actividades docentes según las leyes y reglamentos que rigen su actividad lo que repercute en beneficio de la comunidad educativa.

3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación

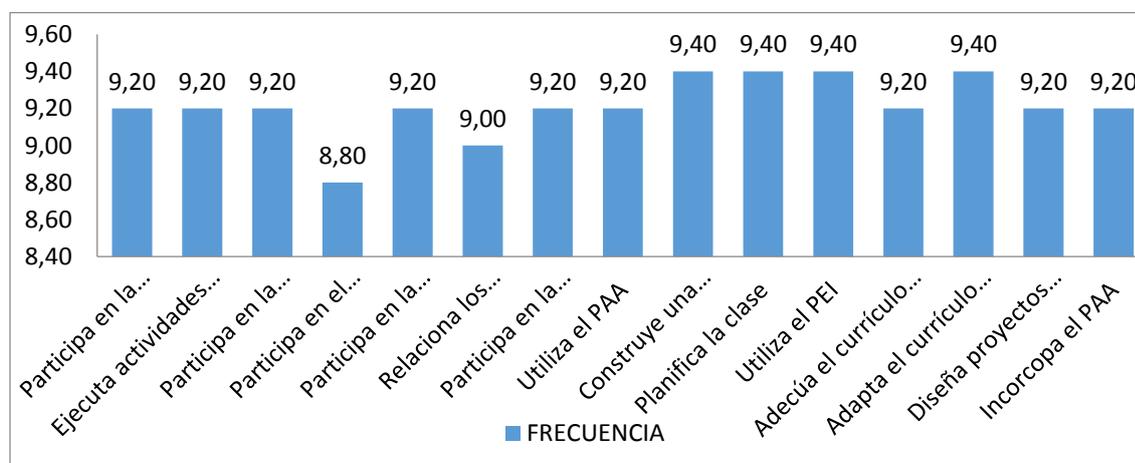
3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,20	92%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	92%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,80	88%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,00	90%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,20	92%
2.15	Incorpora el PAA	9,20	92%
TOTAL		138,20	
PROMEDIO		9,21	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

En el artículo 11 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011), dentro de las obligaciones de los docentes literal d manifiesta:

“Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes” (LOEI, 2011, p 11)

Los docentes, en cuanto al nivel de frecuencia del desempeño profesional planifican adecuadamente lo que puede evidenciarse en los siguientes porcentajes : el 92% participa en la elaboración del PEI; el 92% ejecuta actividades orientadas al plan de mejora; el 92% participa en la ejecución del POA; el 88% Participa en el diseño de instrumentos; 92% participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos; 90% relaciona los elementos del currículo nacional; 92% participa en la elaboración del PAA; 92% utiliza el PAA; 94% construye una planificación de clase; 94% planifica la clase; 94% utiliza el PEI; 92% adecúa el currículo vigente en su aula; 94% adapta el currículo en las diferentes áreas; 92% diseña proyectos con fines educativos y 92% incorpora el PAA. Conforme a los porcentajes se puede deducir que en casi todas las planificaciones curriculares existen fortalezas, pero en el diseño de instrumentos, presentan pequeñas dificultades ya que en la aplicación de encuestas alcanzan un porcentaje menor.

De acuerdo a los porcentajes obtenidos se aprecia que los docentes mantienen un nivel muy bueno en el ámbito de la planificación en el desempeño docente, ya que el 92% de los maestros participan, elaboran y ejecutan planes instituciones y de mejoras que repercuten en el buen vivir institucional, aun cuando se observa una disminución del porcentaje en la participación del diseño de instrumentos, pues se obtiene un resultado del 86%, dando a entender que no todos están empapados en el tema o no tienen la oportunidad de participar en la elaboración del diseño de instrumentos curriculares, también se nota un nivel de sobresaliente 94%, en lo que se refiere a la planificación micro curricular su aplicación, lo que quiere decir que los maestros realizan trabajos efectivos dentro del proceso educativo.

Existe una pequeña diferencia entre la planificación curricular y el diseño de los instrumentos, parece que falta un proceso de capacitación para diseñar los respectivos elementos.

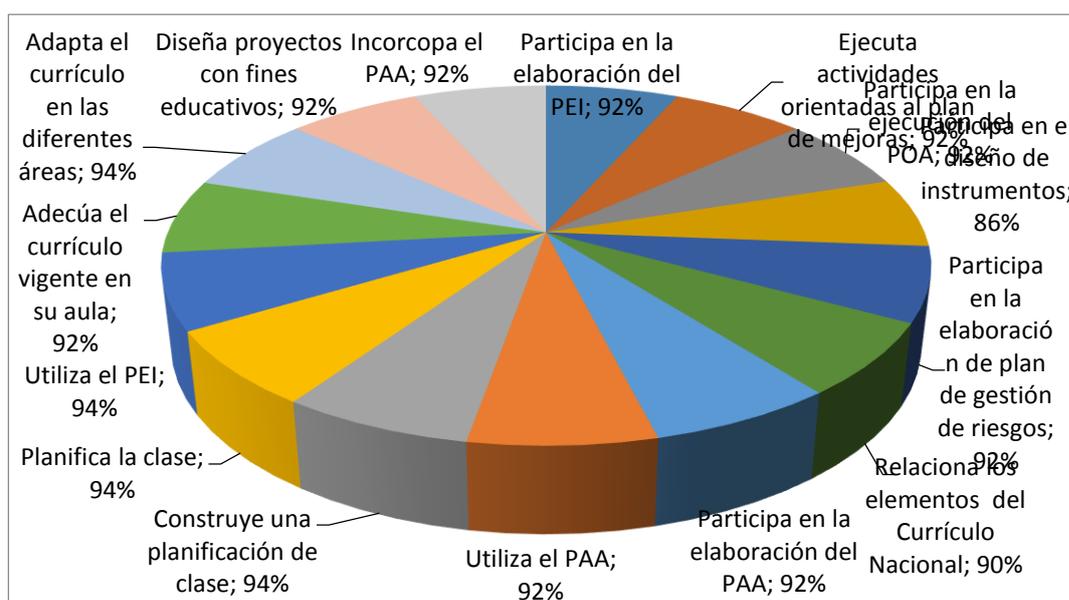
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,20	92%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	92%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,60	86%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,00	90%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,20	92%
2.15	Incorpora el PAA	9,20	92%
TOTAL		138,00	
PROMEDIO		9,20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta "Andrés Machado"

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Cols, R. (2008). Indica que: enseñanza no se reduce solamente a sus aspectos visibles, enseñar es también pensar, valorar, anticipar, imaginar es decir, construir representaciones acerca de la actividad, hablar acerca de ella y ser capaz de comunicar a otro las propias intenciones, las valoraciones y decisiones

En el nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente, se obtienen los siguientes resultados: 92 % participa en la elaboración del PEI; 92 % ejecuta actividades orientadas el plan de mejoras; 92 % participa en la ejecución del POAM 86 % participa en el diseño de instrumentos; 92 % participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos; 90 % relaciona los elementos del Currículo Nacional; 92 % participa en la elaboración del PAA; 92 % utiliza el PAA; 94 % construye una planificación de clase; 94 % planifica la clase; 94 % utiliza el PEI; 92 % adecúa el currículo vigente en su aula; 94 % adapta el currículo en las diferentes áreas; 92 % diseña proyectos con fines educativos y el 92 % incorpora el PAA.

Todos los docentes dan gran importancia a las planificaciones, porque el proceso de enseñanza no consiste en improvisar, sino en identificar necesidades y crear actividades ejecutables para su cumplimiento efectivo, obteniendo como resultado un desarrollo docente profesional, sin embargo se refleja en la tabla el 86%, en cuanto a la participación del diseño de instrumentos debido a que no poseen las herramientas necesarias para hacerlo y aportar en el grupo de planificación.

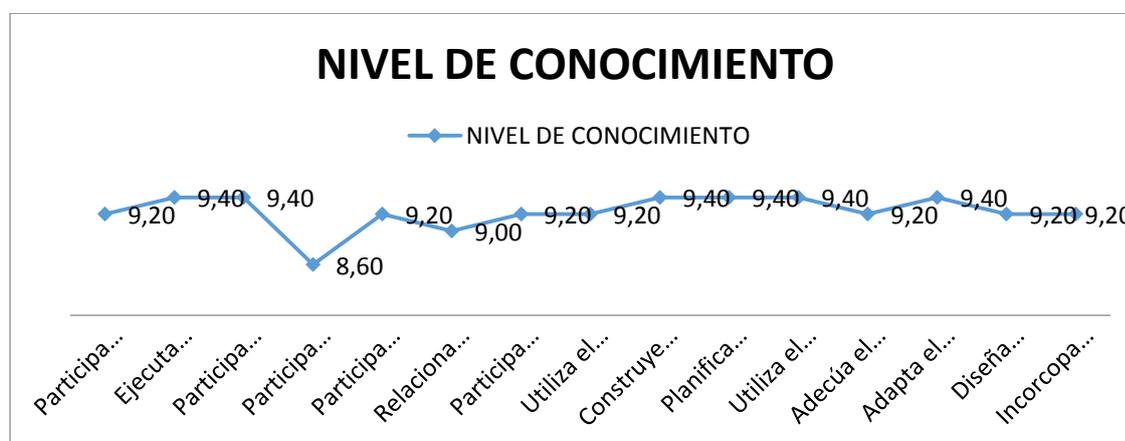
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,20	92%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,60	86%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,00	90%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,20	92%
2.15	Incorpora el PAA	9,20	92%
TOTAL		138,40	
PROMEDIO		9,23	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Una vez que se aplicó el cuestionario se logra obtener porcentajes aceptables, en cuanto al nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación, siendo los resultados los siguientes: 92% participa en la elaboración del PEI; 94% ejecuta actividades orientadas el plan de mejoras; 94% participa en la ejecución del POAM, 86% participa en el diseño de instrumentos, muestra que el docente en este caso no cuenta con suficientes herramientas creativas e innovadoras para aportar en la creación de proyectos o en su planificación; 92% participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos; 90% relaciona los elementos del Currículo Nacional; 92% participa en la elaboración del PAA; 92% utiliza el PAA; 94% construye una planificación de clase; 92% planifica la clase; 94% utiliza el PEI; 92% adecúa el currículo vigente en su aula; 94% adapta el currículo en las diferentes áreas; 92% diseña proyectos con fines educativos y el 92% incorpora el PAA.

En los resultados obtenidos se deduce que los maestros de la Escuela Fiscal Mixta Andrés Machado tienen un elevado conocimiento del currículo y de los instrumentos, situación que permiten la planificación de su labor docente, sin embargo en el ítem de participación en el diseño de instrumentos se observa un declive en el porcentaje ya que el 86% de docentes encuestados lo participan en la realización de los mismo, representando esta una de las falencias con menor importancia en la priorización de los problemas.

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

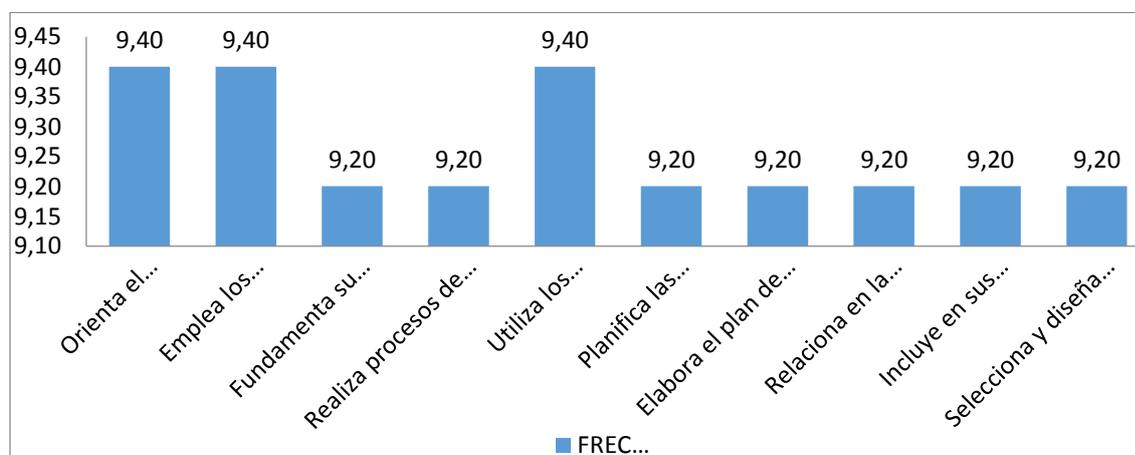
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	92%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,20	92%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,20	92%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,20	92%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
TOTAL		92,60	
PROMEDIO		9,26	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Gráfico 7: Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Según la constitución. (2008) El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura.

En los niveles de frecuencia en la sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, se obtienen los siguientes resultados: 94% orienta el aprendizaje en función de los conocimientos; 94% emplea los principios didácticos de la disciplina; 92% fundamenta su práctica docente; 92% realiza procesos de investigación educativa; 94% utiliza los elementos de la estructura curricular; 92% planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional; 92% elabora el plan de clase según PAA; 92% relaciona en la planificación de clases los elementos; 98% incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje y 92% selecciona y diseña recursos didácticos.

Como se puede observar, el 92% de docentes manejan los aspectos concernientes a la planificación de aula, es decir conocen y saben como deben planificar y como se debe incluir los elementos de planificación para desarrollar el proceso de enseñanza, y el 94% de maestros encuestados conocen y manejan la estructura curricular y la aplican en función de desarrollar los conocimientos.

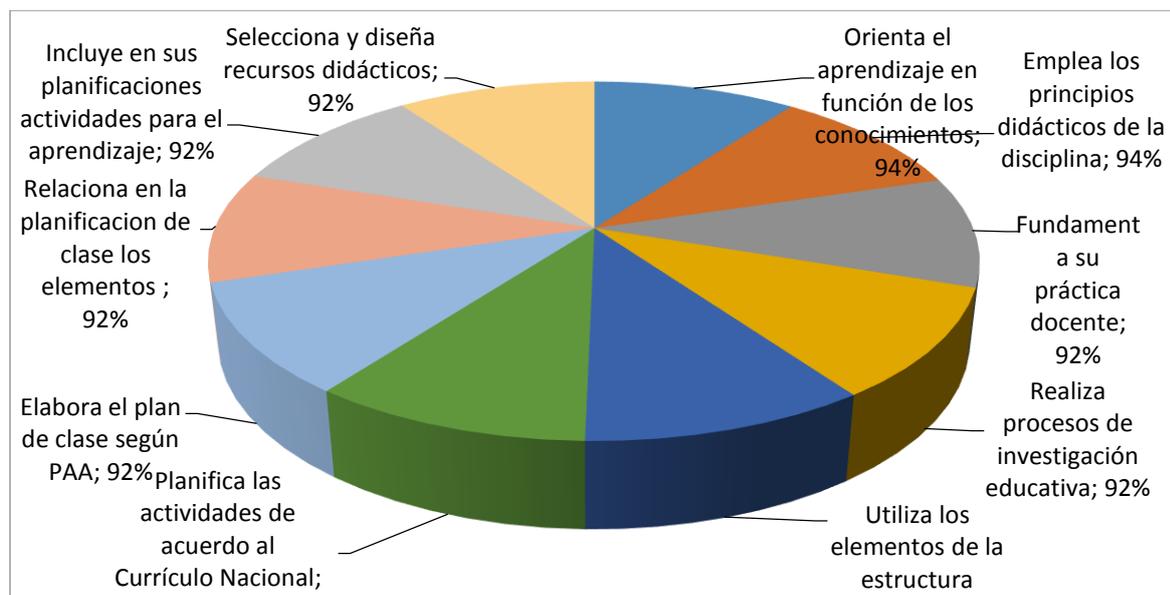
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	92%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,20	92%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,20	92%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,20	92%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
	TOTAL	92,60	
	PROMEDIO	9,26	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Gráfico 8: Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta "Andrés Machado"

Litwin (2008) plantea la existencia de tres corrientes teóricas para abordar la problemática de la enseñanza que nos permiten, en este trabajo, revisarlas desde la perspectiva de las prácticas de planificación. Por un lado, el sentido de la planificación como posibilidad de pensar la clase anticipadamente, que tuvo fuerte arraigo en las prácticas docentes: redactar objetivos, enunciar actividades, seleccionar recursos suponía garantizar una buena enseñanza. Sostiene que esta postura refiere a uno de los marcos teóricos que permiten analizar las prácticas de enseñanza: un buen planificador es un buen docente.

En los niveles de importancia del desempeño docente en la sección del planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, se obtienen los siguientes resultados: 94% orienta el aprendizaje en función de los conocimientos; 94% emplea los principios didácticos de la disciplina; 92% fundamenta su práctica docente; 92% realiza procesos de investigación educativa; 94% utiliza los elementos de la estructura curricular; 92% planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional; 92% elabora el plan de clase según PAA; 92% relaciona en la planificación de clases los elementos; 98% incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje y 92% selecciona y diseñan recursos didácticos.

El 94% de maestros encuestados orientan el proceso de enseñanza en función de desarrollo de conocimientos, más no de destrezas, en tanto que el 92% de docentes encuetados, realizan investigaciones, seleccionan recursos didácticos que son apoyo para

la elaboración de actividades que desarrollan en sus aulas dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.

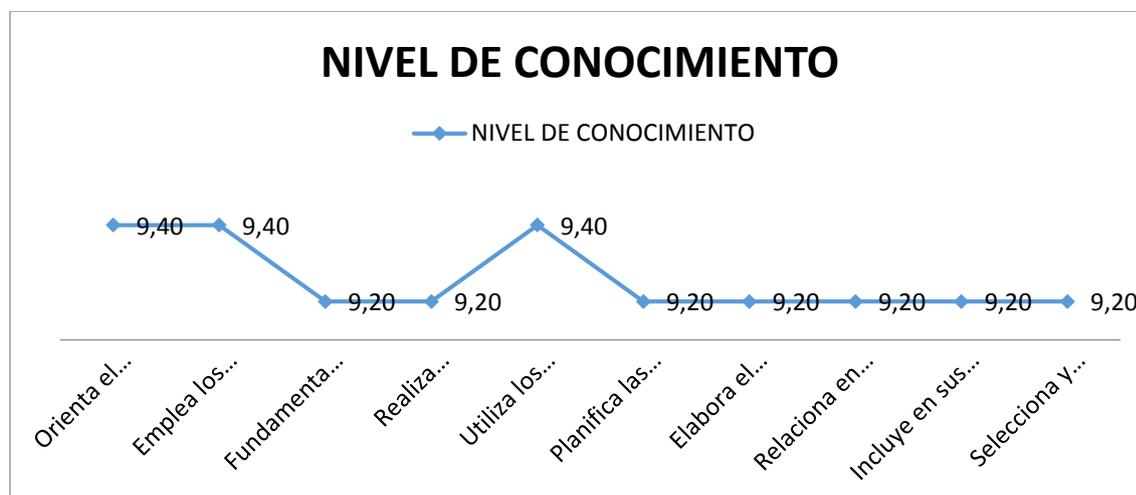
3.3.1.3 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	92%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,20	92%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,20	92%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,20	92%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
	TOTAL	92,60	
	PROMEDIO	9,26	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta "Andrés Machado"

Pesantes, A. (2010) La descripción de las "destrezas con criterio de desempeño" son la orientación general, los tipos de planificación son: macrocurricular y mesocurricular, su definición es crucial para todo sistema educativo, su responsabilidad corresponde a las autoridades que ejercen la rectoría y es allí donde el sistema educativo se pone a prueba; la tarea del docente es operativo constituye el soporte humano y técnico preciso para el éxito estudiantil.

En los niveles de conocimiento en la sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, se consiguen como resultados los siguientes datos: 94% orienta el aprendizaje en función de los conocimientos; 94% emplea los principios didácticos de la disciplina; 92% fundamenta su práctica docente; 92% realiza procesos de investigación educativa; 94% utiliza los elementos de la estructura curricular; 92% planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional; 92% elabora el plan de clase según PAA; 92% relaciona en la planificación de clases los elementos; 92% incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje y 92% selecciona y diseña recursos didácticos.

Los porcentajes más altos correspondientes a orientar el aprendizaje en función de los conocimientos así como también emplear los principios didácticos de las disciplinas indican la presencia de fortalezas curriculares en el desempeño de la labor docente, los cuales

deben ser aprovechadas para vencer las demás debilidades que influyen negativamente en el aprendizaje.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje

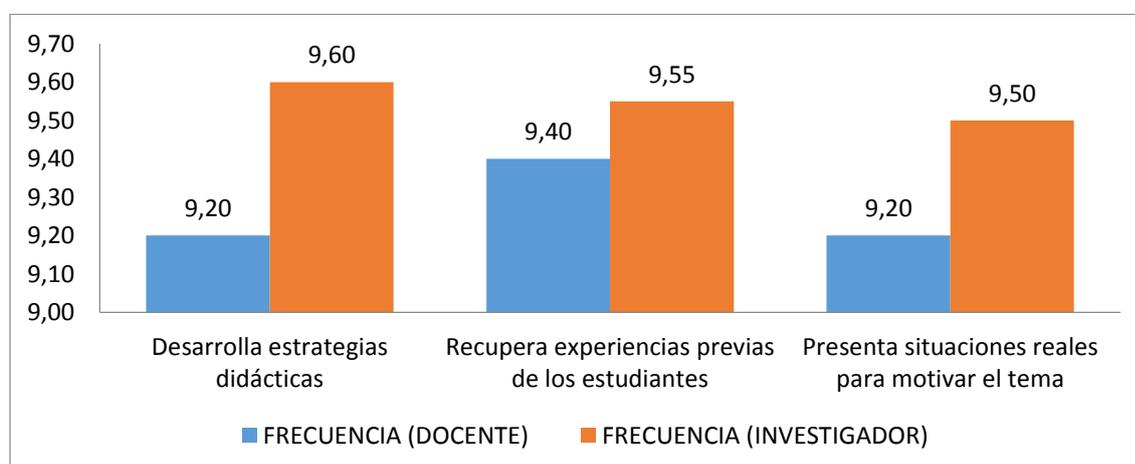
3.3.2.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	9,60	92%	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	9,55	94%	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	9,50	92%	95%
	TOTAL	27,80	28,65		
	PROMEDIO	9,27	9,55	93%	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Antes del inicio de la hora de clases se observó que los docentes realizaron actividades o dinámicas de ambientación, logrando en los estudiantes una motivación obteniendo la atención, con situaciones reales del entorno, realizando una retroalimentación adecuada, clara y eficaz.

Según García H. S. (2009), la gestión de aprendizaje implica: tipo de aprendizaje que requieren los alumnos dados sus conocimientos y experiencias previas.

En el ámbito de la gestión del aprendizaje en la sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje: Inicio, según la percepción docente se obtienen los siguientes resultados: 92% desarrolla estrategias didácticas, 94% recupera experiencias previas de los estudiantes y 92% presenta situaciones reales para motivar el tema.

Según la percepción del investigador se alcanzan los siguientes porcentajes: 96% desarrolla estrategias didácticas, 96% recupera experiencias previas de los estudiantes y 95% presenta situaciones reales para motivar el tema.

En la institución para que el estudiante no pierda el interés por el aprendizaje toman en cuenta las experiencias previas identificando de dónde partir y no dejar aislado un conocimiento que luego no sabrá cómo aplicarlo. De acuerdo a la observación falta considerar las situaciones reales del estudiante, es decir el medio en el que se encuentra.

A través de las observaciones realizadas considero pertinente que los que estamos realizando esta investigación tomemos en cuenta el ejemplo que nos brindan los docentes que son investigados, de manera que nos permita enriquecer nuestros conocimientos, convirtiéndose en lo que ahora está en boga: “Aprender a Aprender”; es decir el aprendizaje es mutuo, desde la recuperación de experiencias previas de los estudiantes y situaciones reales que sirvan para motivar un nuevo aprendizaje.

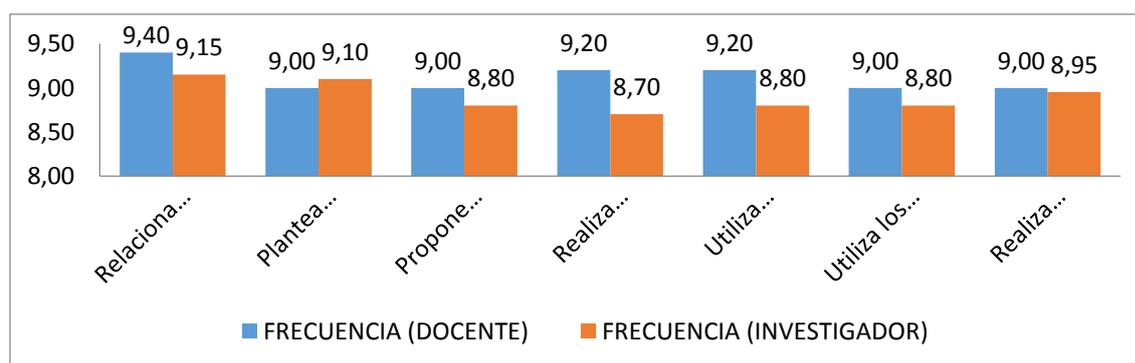
Tabla 11: DESARROLLO

DESARROLLO.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	9,15	94%	92%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,00	9,10	90%	91%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,00	8,80	90%	88%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	8,70	92%	87%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	8,80	92%	88%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	8,80	90%	88%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	8,95	90%	90%
TOTAL		63,80	62,30		
PROMEDIO		9,11	8,90	91%	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Grafico 11: DESARROLLO



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Anticipar la enseñanza, reflexionar sobre lo acontecido, atender a la complejidad y la incertidumbre son acciones que nos llevan a re conceptualizar la tarea del planeamiento didáctico. Esto nos hace revisar formatos, tiempos y procesos de construcción para que la

actividad de planeamiento contemple estas categorías. Será necesario habilitar en las instituciones educativas espacios que permitan reflexionar y revisar las prácticas. Se trata de capitalizar las experiencias y saberes que cotidianamente se despliegan en las aulas y en las instituciones. Pensar el planeamiento desde esta perspectiva no se corresponde con concepciones burocráticas y de control sino con una reinscripción del lugar de los sujetos docentes en la escuela: la producción de saber pedagógico en relación con las prácticas escolares como lo señala (T M. , 2005).

En el ámbito de la gestión del aprendizaje en la sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje: Desarrollo, según la percepción del docente se obtienen los siguientes resultados: 94% relaciona el tema con la realidad, 90% plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, 96% propone actividades alternativas metodológicas, 90% realiza actividades para organizar, sistematizar, 92% utiliza estrategias metodológicas, 92% utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje y 90% realiza actividades para la aplicación del conocimiento.

Según la percepción del investigador se obtienen los siguientes resultados: 92% relaciona el tema con la realidad, 91% plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, 88% propone actividades alternativas metodológicas, 87% realiza actividades para organizar, sistematizar, 88% utiliza estrategias metodológicas, 88% utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje y 90% realiza actividades para la aplicación del conocimiento.

El profesor presenta de forma organizada un tema de forma Expositivo u argumentativo los contenidos a trabajar estableciendo un vínculo entre lo que el alumno ya conoce y los nuevos contenidos (aprendizaje significativo, Esta presentación verbalizada acompañada por una presentación en forma de mapa de conceptos o en esquema, permite que los alumnos aprendan desde lo más particular a lo general y aprendan a establecer relaciones lógicas y semánticas entre conceptos

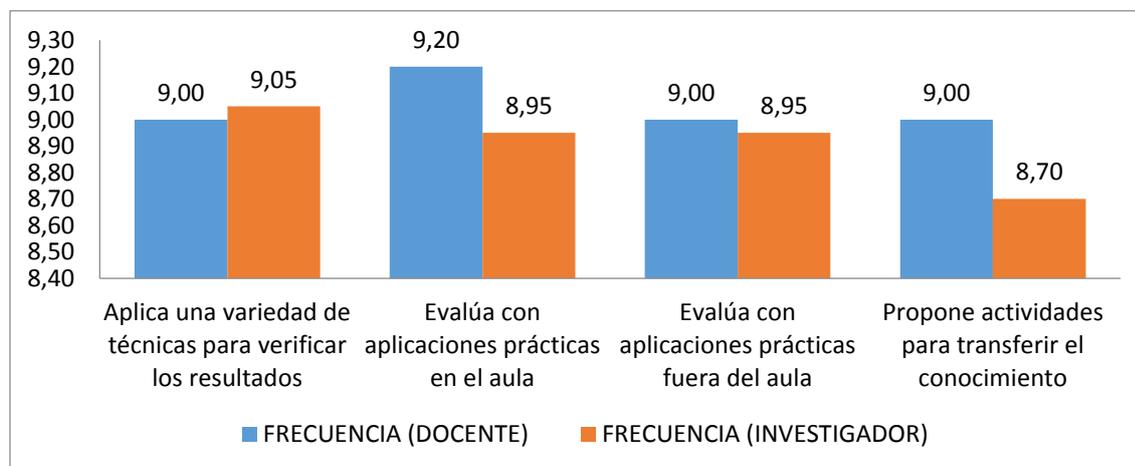
Tabla 12: EVALUACIÓN

EVALUACION

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	9,05	90%	91%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	8,95	92%	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	8,95	90%	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	8,70	90%	87%
	TOTAL	36,20	35,65		
	PROMEDIO	9,05	8,91	91%	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Gráfico 12: EVALUACION



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Según García H. S. (2009), la gestión de aprendizaje implica: formas de evaluación del aprendizaje, es decir, qué estrategias se utilizan para identificar los conocimientos adquiridos por los alumnos.

Referente ámbito de la gestión del aprendizaje en la sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje: Evaluación, según la percepción del docente se alcanzan los

siguientes resultados: 90% aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, 92% evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, 90% evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula y 90% propone actividades para transferir el conocimiento.

El investigador según su percepción da a conocer que: 91% aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, 90% evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, 90% evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula y 87% propone actividades para transferir el conocimiento.

La evaluación es un proceso sistemático que tiene por objeto valorar el avance en el logro de los resultados de aprendizaje, para lo cual los docentes utilizan diferentes instrumentos y técnicas de evaluación dentro y fuera de clases, también se observó que utilizan actividades prácticas que están acorden con la realidad del medio para poder poner en práctica la evaluación.

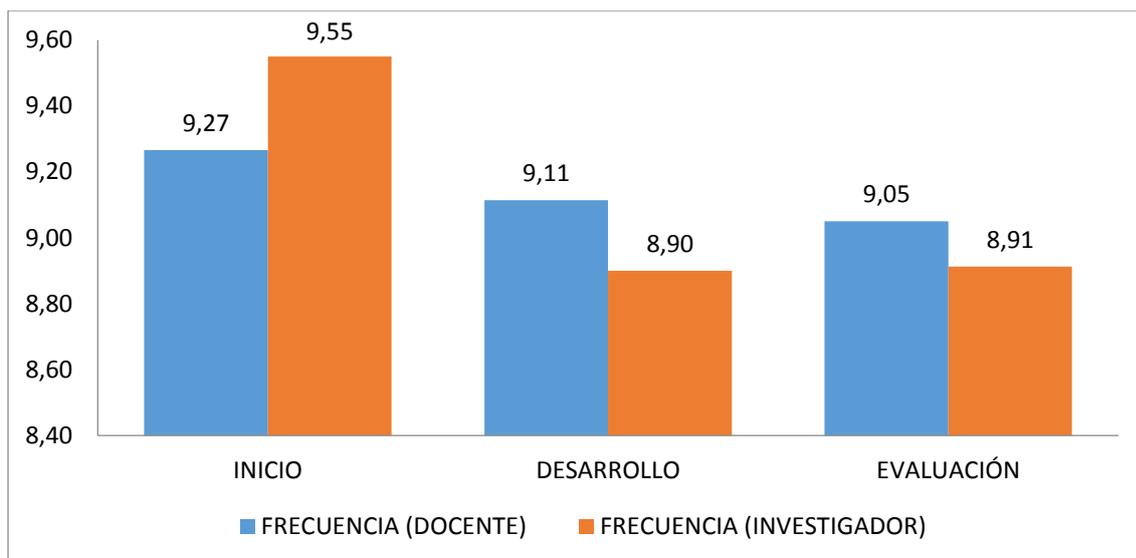
VISION GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,27	9,55	93%	96%
3.12	DESARROLLO	9,11	8,90	91%	89%
3.13	EVALUACIÓN	9,05	8,91	91%	89%
	TOTAL	27,43	27,36		
	PROMEDIO	9,14	9,12	91%	91%

Tabla 13: VISION GLOBAL

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Grafico 13: VISION GLOBAL



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

La Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador (2011) señala que:

“Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas”;

Realizando una visión global del ámbito de la gestión del aprendizaje en la sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, se obtienen los siguientes porcentajes según la percepción docente: 93% en la fase inicio, el 91% en el desarrollo y el 91% en la evaluación. De acuerdo a la percepción del investigador se obtienen los siguientes porcentajes: 96% en inicia, 89% en el desarrollo y el 89% en la evaluación. Los docentes para poder llevar a cabo una planificación tenemos que tener un inicio, desarrollo y un cierre de clase para que los alumnos obtengan un buen aprendizaje a través de las estrategias metodológicas y los recursos didácticos para adquirir un aprendizaje significativo.

De acuerdo a la percepción del observador se puede evidenciar que los maestros cumplen las etapas de desarrollo del ciclo de aprendizaje en una hora clase utilizando metodologías y recursos que le permiten desarrollar el proceso de aprendizaje.

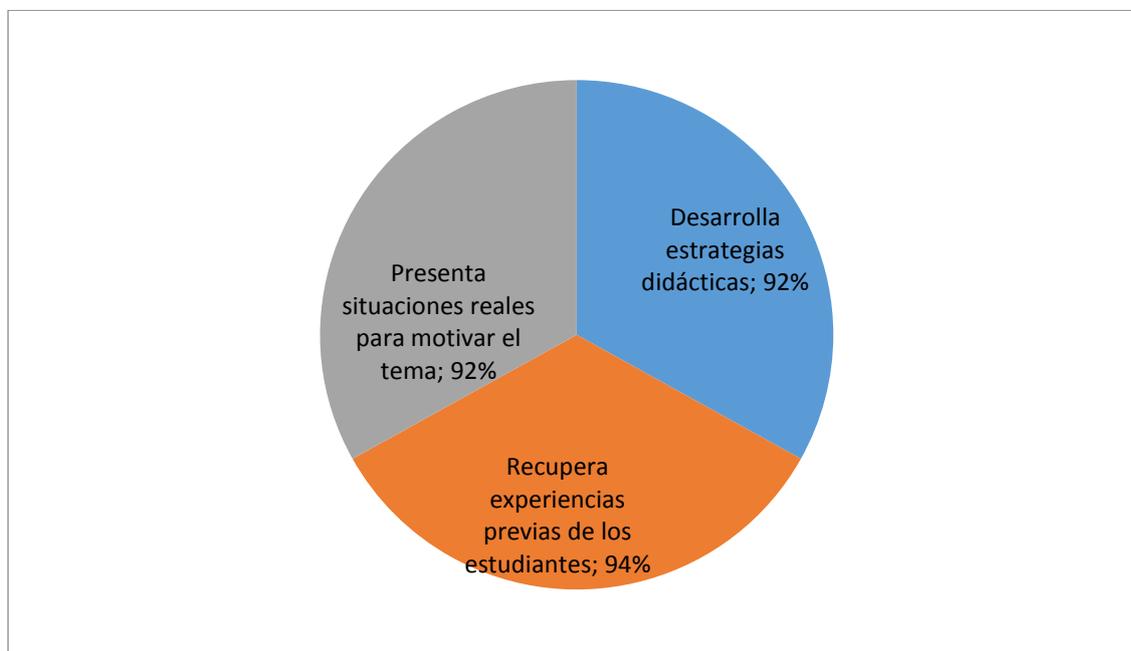
3.3.2.2. Tabla 14: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	92%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	92%
TOTAL		27,80	
PROMEDIO		9,27	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Gráfico 14: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Soubal S. (2014) expresa se llama gestión del aprendizaje a la gestión de las instituciones escolares encaminadas específicamente a la conformación y re configuración constante del cerebro de los estudiantes, con vistas a lograr cambios.

En el nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje en la sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, en la fase inicio, desde la percepción docente se consiguen los siguientes resultados: 92% desarrolla estrategias didácticas, 94% recupera experiencias previas de los estudiantes y 92% presenta situaciones reales para motivar el tema.

El docente después de retroalimentar a los estudiantes, se observan enfoques interesantes, desconocidos y novedosos en la clase por parte del profesor y de los alumnos. Se aprecia en las explicaciones y preguntas que hace el profesor en la clase una tendencia de debates del contenido. Se reconoce y estimula la originalidad demostrada por los estudiantes en la clase, el trabajo independiente y la evaluación. Se plantean o asignan tareas independientes a los estudiantes de acuerdo con la caracterización que se tiene de cada uno de ellos. Se permiten y respetan preguntas, valoraciones y recomendaciones de los estudiantes durante la clase.

Tabla 15. DESARROLLO

DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	94%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,00	90%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,00	90%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	92%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	90%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	90%
	TOTAL	63,80	
	PROMEDIO	9,11	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Grafico 15. DESARROLLO



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Según la Actualización y Fortalecimiento de la Reforma Curricular de la Educación General Básica (2010) la destreza es la expresión “del saber hacer” en los estudiantes, que caracteriza el dominio de la acción, el mismo que lo aplicará en su cotidianidad para la resolución de problemas.

Los datos obtenidos en el nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje en la sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, en la fase desarrollo, desde la percepción docente son los siguientes: 94% relaciona el tema con la realidad, 90% plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, 90% propone actividades alternativas metodológicas, 92% realiza actividades para organizar, sistematizar, 92% utiliza estrategias metodológicas, 90% utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje y 90% realiza actividades para la aplicación del conocimiento.

Los docentes establecen relaciones entre el contenido o tema de la clase y la vida cotidiana de sus alumnos. Relaciona los contenidos o temas de su disciplina con contenidos de disciplinas afines. Aprovecha temas emergentes para discutir, o contextualizar los contenidos tratados.

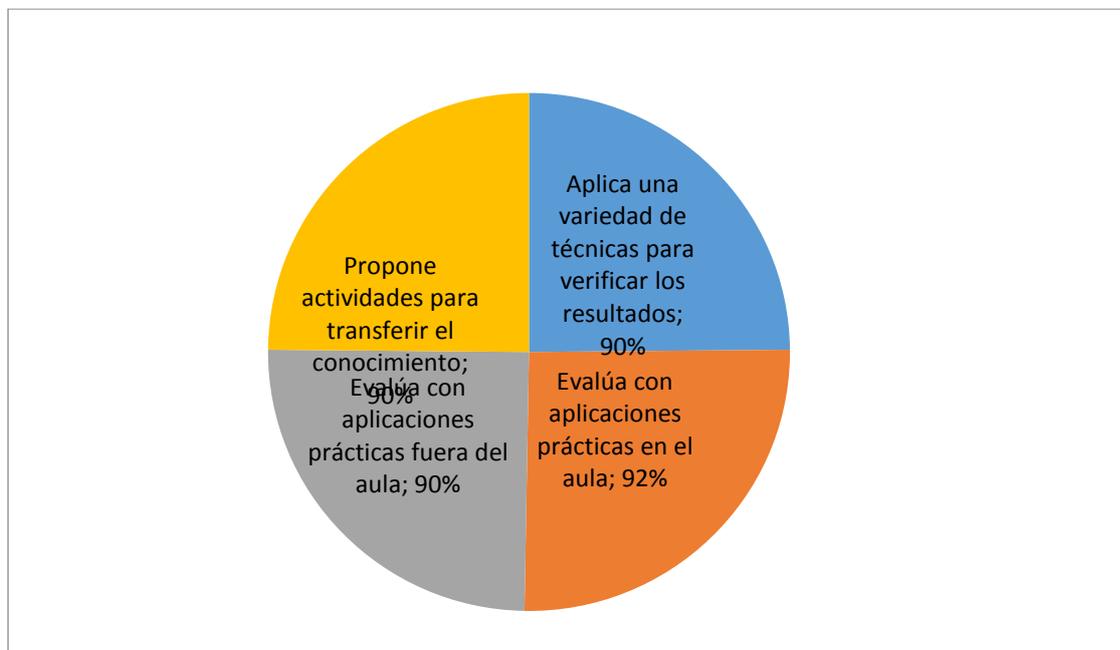
Tabla 16. EVALUACION

EVALUACION

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	90%
	TOTAL	36,20	
	PROMEDIO	9,05	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Grafico 16. EVALUACION



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Según la Actualización y Fortalecimiento de la Reforma Curricular de la Educación General Básica (2010) la evaluación permite valorar el desarrollo y cumplimiento de los objetivos de aprendizaje a través de la sistematización de las destrezas con criterio de desempeño. Los docentes deben evaluar de forma sistemática el desempeño de los estudiantes mediante diferentes técnicas que permiten determinar en qué medida hay avances en el dominio de las destrezas con criterio de desempeño.

Según la percepción docente, se obtienen: 90% aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, 92% evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, 90% evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula y 90% propone actividades para transferir el conocimiento.

En un total del 91% se observa que los docentes realizan un cierre de lo trabajado en clases, retomando aspectos del objetivo, en lo que corresponde a la evaluación, el docente da importancia a la aplicación de técnicas, tanto fuera como dentro del aula. Además basándose en actividades y técnicas para verificar los resultados del conocimiento

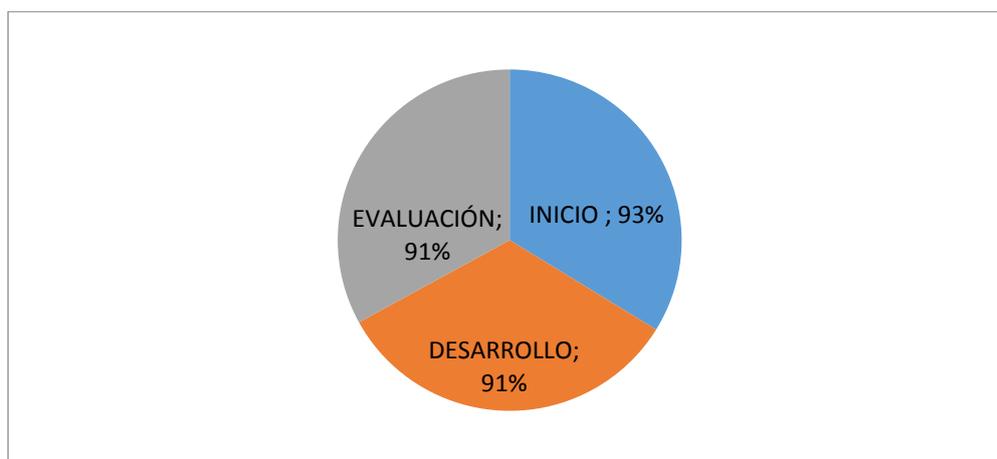
Tabla 17. VISION GLOBAL

VISION GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,27	93%
3.12	DESARROLLO	9,11	91%
3.13	EVALUACIÓN	9,05	91%
	TOTAL	27,43	
	PROMEDIO	9,14	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Grafico 17. VISION GLOBAL



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Mckinsey (2007), menciona que “el docente debe preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática”. (p.19)

En las horas clases el docente no debe olvidar que lo más importante es la formación de los estudiantes para la vida, por lo que debe dar la debida importancia a las fases de inicio, desarrollo y evaluación, que al ser ejecutadas correctamente permite el cumplimiento del desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño.

La visión global que se obtiene en el nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje, en la sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, de acuerdo a la percepción docente, es la siguiente: 93% en inicio, 91% en desarrollo y 91% en evaluación.

En relación a la visión global se observa con claridad que los docentes cumplen a cabalidad con todos estos aspectos elaboran conclusiones y síntesis en relación a lo que quieren hacer emerger desde el objetivo presentado, retomando preguntas o dudas de los alumnos, poniendo énfasis al inicio de la clase con un nivel de importancia para ambientar la nueva clase que se impartirá a los estudiantes.

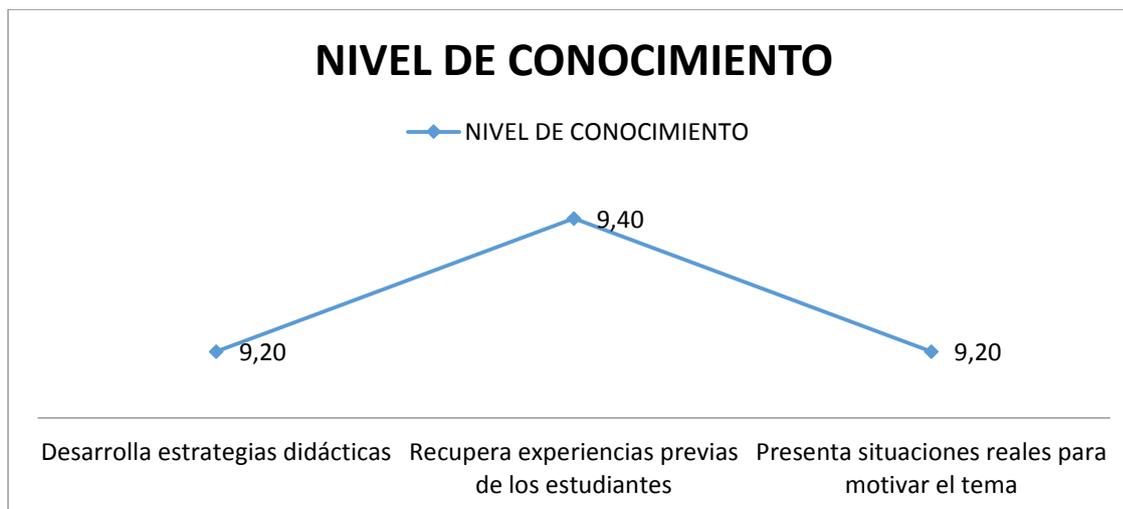
3.3.2.3. Tabla 18: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	92%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	92%
	TOTAL	27,80	
	PROMEDIO	9,27	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Wright et al, (1997) citado por Manzano (2001) expresan: Un excelente profesor tiene influencia sobre el aprendizaje de todos sus estudiantes, independientes del nivel de heterogeneidad de su clase.

Del profesor depende cuanto aprendió el estudiante, porque es él quien tiene que estar actualizado y preparado para llegar a los estudiantes, haciendo que despierten su interés por los conocimientos nuevos, por lo que no puede dejar de lado las etapas que debe seguir dentro de las horas clase. La fase inicial permite conocer experiencias previas y realizar una conexión entre el conocimiento ya adquirido con el nuevo conocimiento, sin esto lo que el estudiante aprendería no tendría significado.

El nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, en la fase inicio, se da a continuación: 92% desarrolla estrategias didácticas, 94% recupera experiencias previas de los estudiantes y 92% presenta situaciones reales para motivar el tema.

Desde una visión global se ajusta lo planificado y ejecutado en clase a las características individuales de los estudiantes. Se observa también que el docente incita a los estudiantes a la búsqueda y a la investigación en diferentes fuentes para ampliar sus conocimientos con relación a la asignatura. Se actualizan los contenidos de la clase con resultados de investigaciones que resulten de interés para los estudiantes. Se promueven y explotan ejemplos que parten de la experiencia de los alumnos y que se relacionan con las clases.

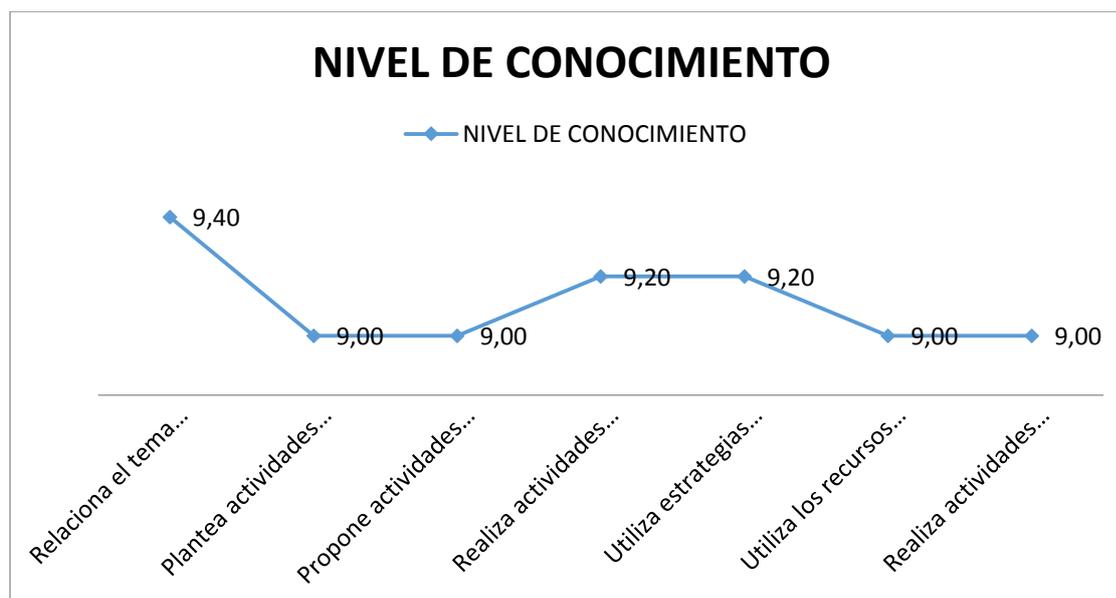
Tabla 19. DESARROLLO

DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	94%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,00	90%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,00	90%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	92%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	90%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	90%
TOTAL		63,80	
PROMEDIO		9,11	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Grafico 19. DESARROLLO



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Según S. (2004) la gestión del aprendizaje en las instituciones escolares está encaminada específicamente a la conformación y re configuración constante del cerebro de los estudiantes por intermedio de la interacción social con vistas a lograr cambios en el significado de la experiencia en los sujetos.

El nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, en la fase del desarrollo, se escriben a continuación: 94% relaciona el tema con la realidad, 90% plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, 90% propone actividades alternativas metodológicas, 92% realiza actividades para organizar, sistematizar, 92% utiliza estrategias metodológicas, 90% utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje y 90% realiza actividades para la aplicación del conocimiento.

Según los resultados se deduce que la mayoría de los docentes realizan actividades adecuadas vinculadas con la gestión del aprendizaje, aunque se pueden observar dificultades menores, la situación es alentadora y debe trabajarse para que las fortalezas no se conviertan en debilidades curriculares que pueden incidir en el respectivo proceso.

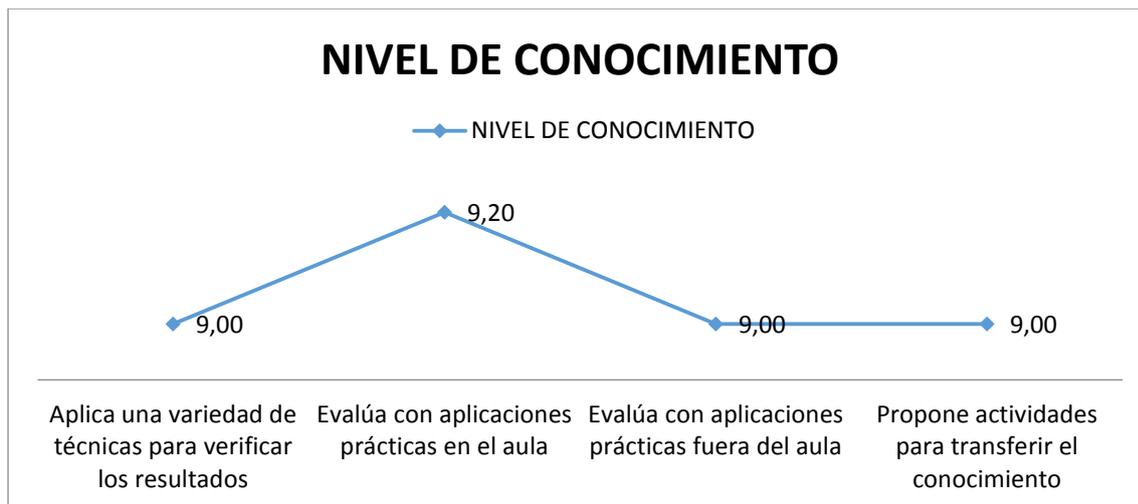
Tabla 20. EVALUACION

EVALUACION

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	90%
	TOTAL	36,20	
	PROMEDIO	9,05	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Grafico 20. EVALUACION



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Según García H. S. (2009), la gestión de aprendizaje implica: formas de evaluación del aprendizaje.

Todo proceso educativo debe concluir con la evaluación, para conocer el nivel de conocimiento de los estudiantes luego de la construcción de un aprendizaje. Es muy importante que el docente tenga un claro conocimiento sobre las estrategias para evaluar, de modo que el estudiante responda y no se sienta inseguro de contestar.

Según los datos obtenidos luego de la investigación a los docentes el nivel de conocimiento en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, en la fase de la evaluación, son los que se apuntan a continuación: 90% aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, 92% evalúa con aplicaciones, prácticas en el aula, 90% evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula y 90% propone actividades para transferir el conocimiento.

De similar manera que en los aspectos curriculares analizados anteriormente, desarrolla actividades de aprendizaje que potencias el desarrollo de habilidades cognitivas. También desarrolla actividades que permitan aplicar los conceptos trabajados en la clase, durante la clase se utiliza la evaluación procesual. Estos indicadores permiten a los docentes desarrollar eficientemente las destrezas con criterios de desempeño en las diversas áreas de estudio.

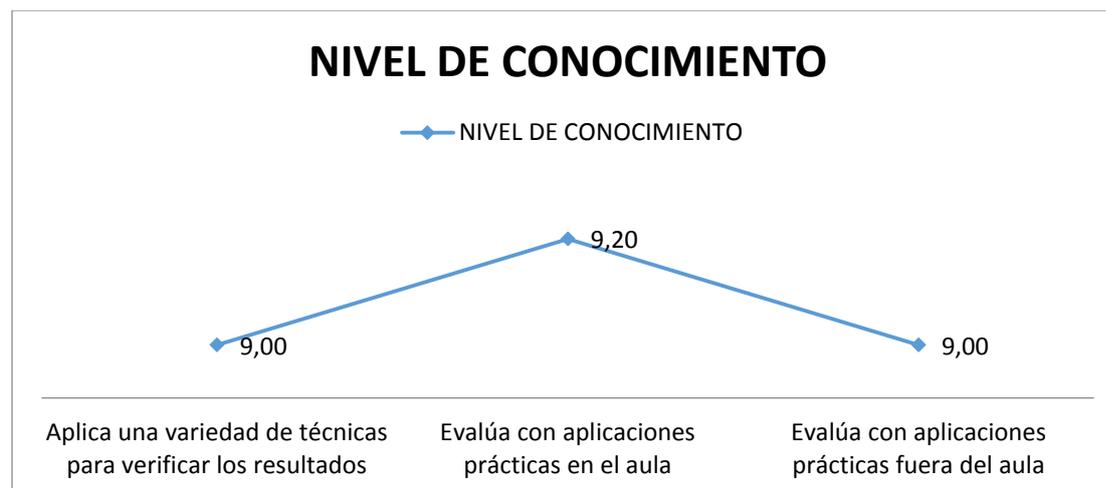
Tabla 21. VISION GLOBAL

VISION GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
	TOTAL	27,20	
	PROMEDIO	9,07	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Grafico 21. VISIÓN GLOBAL



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Según señala el Ministerio de educación (2010), la formación inicial del docente, en el Ecuador, se encuentra orientada al fortalecimiento de su rol profesional, de manera que sea capaz de adaptarse a los requerimientos de la sociedad actual.

Para poder cumplir con la labor educativa todo docente debe tener conocimiento claro del proceso de ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, porque si por lo contrario no lo conoce no está cumpliendo con dicha labor, es por esto que como educador debe estar en constante actualización, y así romper paradigmas tradicionales.

La visión global que se obtuvo en el nivel de conocimiento en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, son los siguientes: 90% aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, 92% evalúa con aplicaciones prácticas en el aula y 90% evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.

Las técnicas más comunes que aplican los docentes observados son la observación, cuestionarios, portafolio, para evaluar el conocimiento impartido, retroalimentar lo impartido a través de preguntas, trabajo grupal y envió de tareas del mismo tema para que en la casa vuelva a revisar lo que aprendieron.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

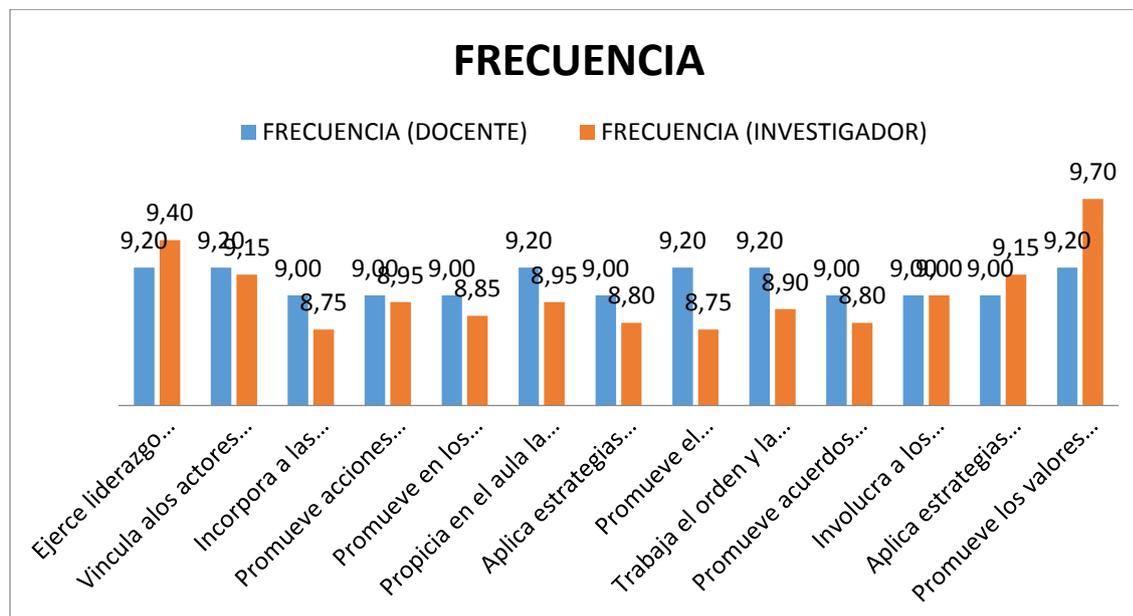
3.4.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador

Tabla 22: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	9,40	92%	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,20	9,15	92%	92%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,00	8,75	90%	88%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,00	8,95	90%	90%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	8,85	90%	89%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,20	8,95	92%	90%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	8,80	90%	88%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	8,75	92%	88%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	8,90	92%	89%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,00	8,80	90%	88%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	9,00	90%	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	9,15	90%	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,20	9,70	92%	97%
	TOTAL	118,20	117,15		
	PROMEDIO	9,09	9,01	91%	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Gráfico 22: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Andrade (2013), manifiestan que: “el ámbito del liderazgo y la comunicación promueve en los estudiantes el interés y la participación en actividades cooperativas”

Los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente que se obtuvieron luego de la investigación es: 92% ejerce liderazgo democrático, 92% vincula a los actores educativos, 90% incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, 90% promueve acciones orientadas al servicio, 90% promueve en los estudiantes el interés, 92% propicia en el aula la amistad, 90% aplica estrategias para atender las necesidades, 92% promueve el cumplimiento de las actividades, 92% trabaja el orden y la organización en las actividades, 90% promueve acuerdos para la convivencia armónica, 90% involucra a los estudiantes en la planeación, 90% aplica estrategias cooperativas y 92% promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos.

Con estos resultados se puede observar que los docentes no llevan a una buena vinculación a los actores educativos, por lo que se debe trabajar en mejorar el ambiente de trabajo para que todos se involucren y cooperen en el proceso educativo con la finalidad de lograr calidad y calidez en la educación.

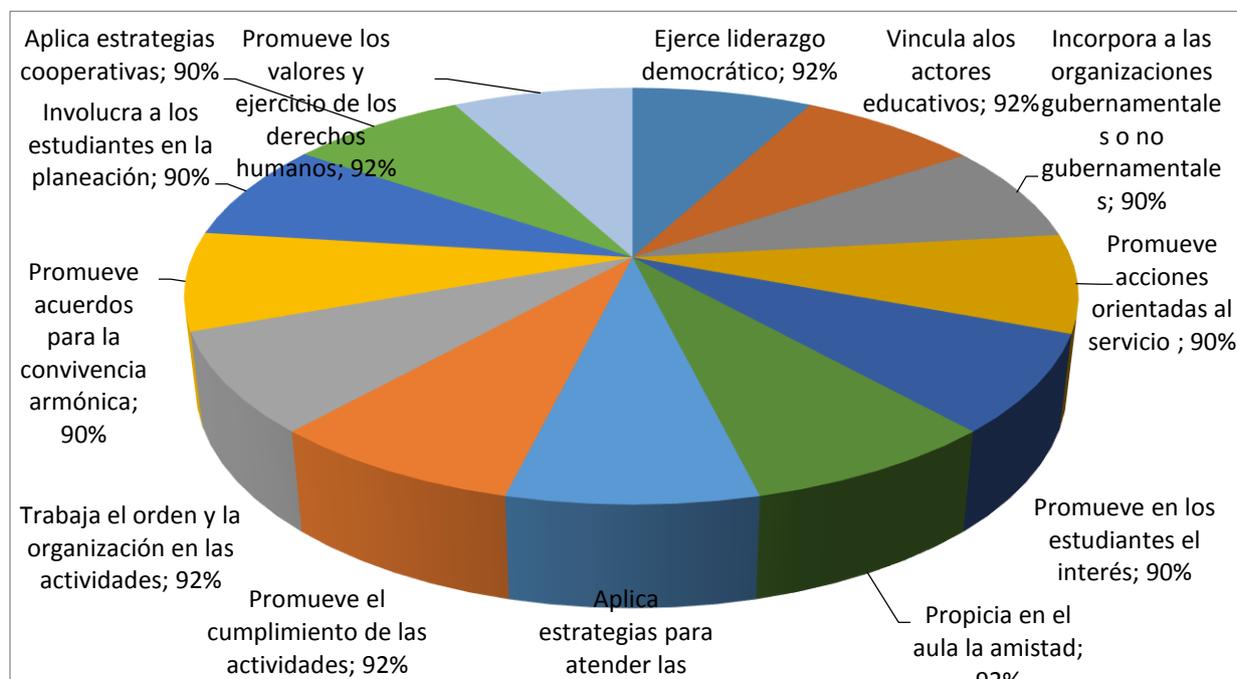
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

Tabla 23: Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,20	92%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,00	90%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,00	90%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	90%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,20	92%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	90%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	92%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	92%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,00	90%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	90%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,20	92%
TOTAL		118,20	
PROMEDIO		9,09	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Gráfico 23: Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Andrade (2013), manifiestan que: “El ámbito del liderazgo y la comunicación se debe ejercer un liderazgo democrático y generar altas expectativas en el aula”.

En el ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, los docentes dan los siguientes niveles de importancia, a cada aspecto: 92% ejerce liderazgo democrático, 92% vincula a los actores educativos, 90% incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, 90% promueve acciones orientadas al servicio, 90% promueve en los estudiantes el interés, 92% propicia en el aula la amistad, 90% aplica estrategias para atender las necesidades, 92% promueve el cumplimiento de las actividades, 92% trabaja el orden y la organización en las actividades, 90% promueve acuerdos para la convivencia armónica, 90% involucra a los estudiantes en la planeación, 90% aplica estrategias cooperativas y 92% promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos.

En general se observa a los docentes como unos excelentes líderes ya que se convierte en un conductor de grupo, un orientador y un dirigente de la dinámica grupal que ayuda a conseguir con eficacia y certeza las metas y objetivos que se plantearon en el grupo. Por lo anteriormente establecido el Docente dentro del salón de clase y ante su grupo de estudiantes él es el eje principal de la actividad educativa ya que en ella dirige, influye, motiva a su grupo de estudiantes a aprender y poner en práctica lo aprendido con el objeto de lograr los objetivos de aprendizaje que deben lograr sus alumnos dentro del desarrollo de los temas en clase.

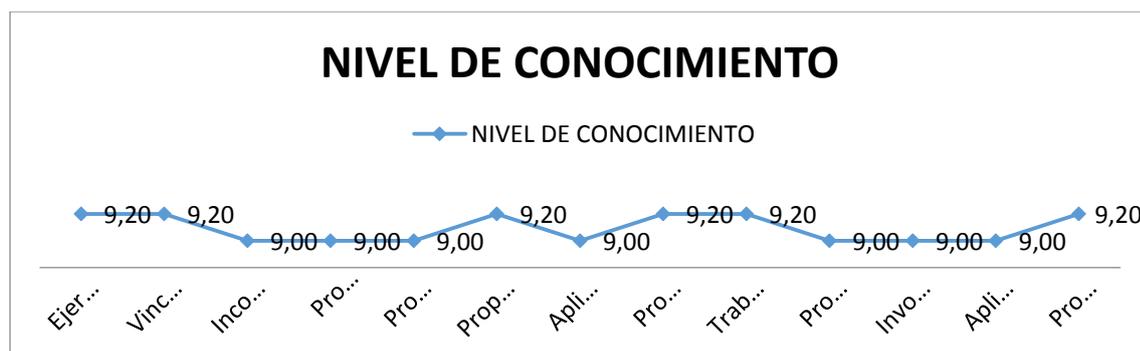
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Tabla 24: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,20	92%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,00	90%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,00	90%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	90%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,20	92%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	90%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	92%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	92%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,00	90%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	90%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,20	92%
TOTAL		118,20	
PROMEDIO		9,09	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Gráfico 24: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

En el ámbito del liderazgo y la comunicación Andrade (2013), manifiestan que: “el docente puede aplicar estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje”

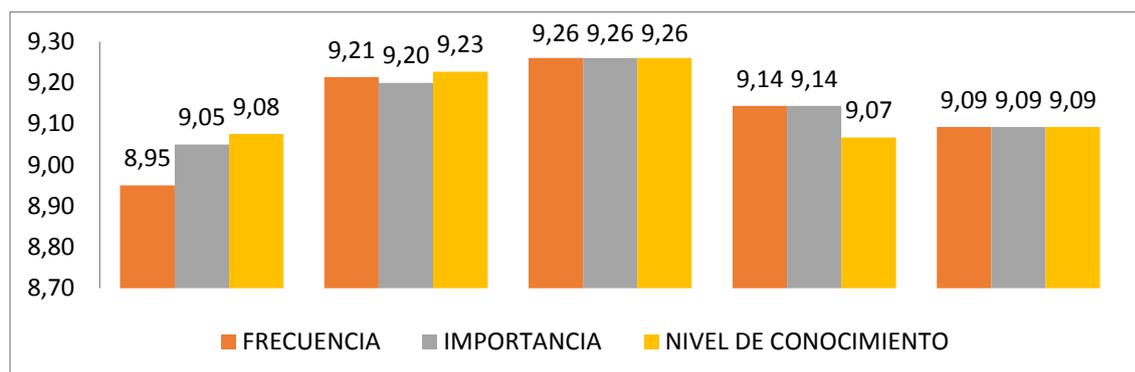
El nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente, en la institución educativa investigada, es: 92% ejerce liderazgo democrático, 92% vincula a los actores educativos, 90% incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, 90% promueve acciones orientadas al servicio, 90% promueve en los estudiantes el interés, 92% propicia en el aula la amistad, 90% aplica estrategias para atender las necesidades, 90% promueve el cumplimiento de las actividades, 92% trabaja el orden y la organización en las actividades, 92% promueve acuerdos para la convivencia armónica, 90% involucra a los estudiantes en la planeación y 90% aplica estrategias cooperativas, 92% promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos.

Se observa que los docentes acentúan su liderazgo en el aula cuando logran motivar y encaminar a sus estudiantes en el tema que desean desarrollar, logran mantener la atención y sobre todo la participación del grupo en base al respeto, colaboración y solidaridad dentro del grupo y las estrategias que utilizan son adecuadas para el desarrollo del tema que se está trabajando.

Tabla 25. Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8,95	9,05	9,08
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,21	9,20	9,23
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,26	9,26	9,26
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,14	9,14	9,07
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,09	9,09	9,09

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Grafico 25. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

La gestión educativa es definida como: “el proceso mediante el cual el docente determina las acciones a seguir según los objetivos propuestos a través de estrategias que permiten la orientación y el fortalecimiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje”. (Andrade, 2013, p. 16).

Los resultados obtenidos en el análisis global del desempeño docente se alcanzan los siguientes porcentajes:

En la gestión legal se logra: 8.95 en la frecuencia, 9,05 en el nivel de importancia y 9.08 en el nivel de conocimiento.

En la gestión de la planificación institucional y curricular se obtiene: 9.21 en frecuencia, 9,20 en la importancia y 9.23 en el nivel de conocimiento.

En la gestión del aprendizaje, referido a la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje se consigue: 9.26 en la frecuencia, 9,26 en la importancia y 9,26 en el nivel de conocimiento.

En la gestión del aprendizaje, en el aspecto ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje se logra: 9,14 en la frecuencia, 9,14 en la importancia y 9,07 en el nivel de conocimiento.

En la gestión del liderazgo y comunicación se obtiene: 9.09 en la frecuencia, 9,09 en la importancia que dan los docentes a este aspecto y 9,09 en el nivel de conocimiento.

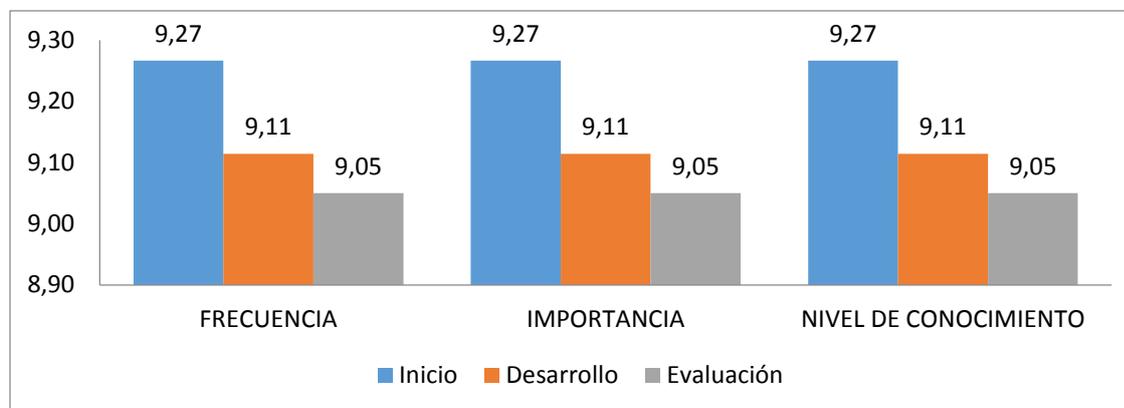
Con estos resultados se puede observar claramente que los docentes están dentro de una tendencia a tener un nivel aceptable en los diferentes ámbitos de la gestión de desempeño docente, aun cuando en el ámbito de la gestión de aprendizaje falta la implementación de estrategias activas innovadoras, lo que les permitiría desarrollar un proceso de enseñanza de calidad con calidez según los principios de la LOEI.

Tabla 26. 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	9,27	9,27	9,27
Desarrollo	9,11	9,11	9,11
Evaluación	9,05	9,05	9,05

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Grafico 26. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Se ha definido a la gestión escolar como: “el conjunto de acciones conscientes, que se ejecutan con vista al cumplimiento de objetivos que se relacionan con la formación integral de las personas”. (Soubal S. 2004).

Los resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje, en la sección de ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, los docentes alcanzan:

En la fase inicio, una frecuencia de 9.27, un nivel de importancia de 9,27 y un nivel de conocimiento de 9,27.

En la fase del desarrollo del aprendizaje, una frecuencia de 9.11, un nivel de importancia de 9,11 y un nivel de conocimiento de 9,11.

En la fase de la evaluación, una frecuencia de 9,05, un nivel de importancia de 9,05 y un nivel de conocimiento de 9,05.

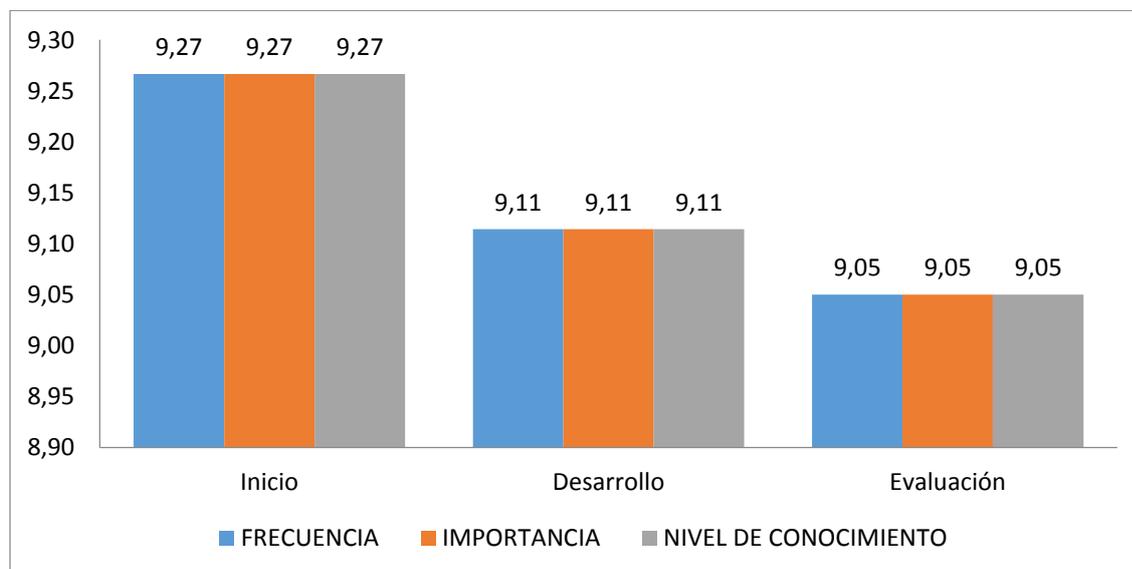
Con estos datos se observa que los docentes tienen un alto nivel de conocimiento y de importancia sobre el proceso de enseñanza aprendizaje, pero en el nivel de frecuencia se visualiza que no todos cumplen con el proceso, estableciendo que se debe mejorar en la aplicación de estrategias para el aprendizaje y lograr una educación de calidad y calidez.

Tabla 27. (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	9,27	9,11	9,05
IMPORTANCIA	9,27	9,11	9,05
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,27	9,11	9,05

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Gráfico 27. (TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Fullan (1993) expresa: “Sin un buen apoyo, compromiso, y tiempo para perseverar, muchos abandonan las nuevas prácticas antes de superar esta fase, y de llegar a incorporarlas en su repertorio de prácticas profesionales”.

Los resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje, en la sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, según el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento son: El nivel de frecuencia en la fase inicio es de 9.27, en la fase del desarrollo es de 9.11 y en la fase de la evaluación es de 9.05.

El nivel de importancia en la fase inicio es de 9,27, en la fase del desarrollo es de 9,11 y en la fase de la evaluación de 9,05.

En el nivel de conocimiento en la fase de inicio es de 9,27, en la fase del desarrollo es de 9,11 y en la fase de la evaluación es de 9,05.

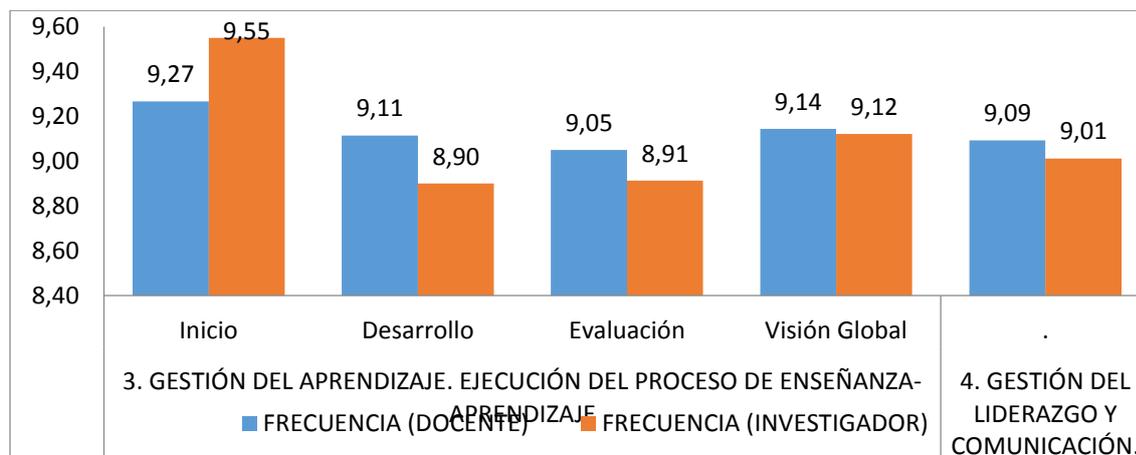
De acuerdo a lo observado a los docentes que forman parte de esta investigación se puede deducir que tienen conocimiento amplio de los temas a desarrollar en el período de clase, pero las estrategias metodológicas que utilizan son algo tradicionales, lo que merece ser revisadas. En lo que se refiere al nivel de frecuencia del proceso de enseñanza aprendizaje, no se consiguió un 100% en la fase inicio porque se trataron temas que no eran necesarios desarrollarlos fuera del aula. Suele suceder estos inconvenientes cuando el docente no prepara bien su clase y no se apoya de una metodología activa para despertar el interés de los estudiantes.

Tabla 28. 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	9,27	9,55
	Desarrollo	9,11	8,90
	Evaluación	9,05	8,91
	Visión Global	9,14	9,12
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,09	9,01

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Grafico 28. COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado, en la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”

Andrade (2013), expresan que: “El ámbito del liderazgo y la comunicación propicia la amistad y ayuda entre estudiantes, promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula y promueve acuerdos para la convivencia armónica”.

Al establecer una comparación entre el cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes, se puede considerar que en la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, se obtienen los siguientes resultados:

En la sección Inicio, en la frecuencia del docente se alcanza 9.27 y en la frecuencia del investigador se obtiene 9,55.

En la sección Desarrollo, la frecuencia del docente es de 9.11 y la frecuencia del investigador es de 8,90

En la sección Evaluación, la frecuencia del docente es de 9,55 y la frecuencia del investigador es de 8,90.

En la visión global, la frecuencia del docente se obtiene 8,91 y en la frecuencia del investigador 9,12

En el ámbito gestión de liderazgo y comunicación, se logra una frecuencia del docente de 9,09 y una frecuencia del investigador de 9,01.

Según los resultados obtenidos se evidencia que los docentes tienen un alto conocimiento de los temas que deben desarrollar en los diferentes tiempos de la ora clase, pero se evidencia en la etapa de desarrollo un nivel aceptable ya que las metodologías utilizadas no

son las adecuadas para mantener la motivación del estudiante en un 100%, las actividades de evaluación van a la par con las actividades de desarrollo, en una visión global se puede ver que los docentes tienen un nivel aceptable.

CAPÍTULO 4: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

4.1. CONCLUSIONES

Luego de haber realizado el análisis de los resultados obtenidos en la investigación concluyo haciendo referencia a López (2005) quien manifiesta que: “el sistema de conocimientos es un componente esencial y primario del contenido de enseñanza constituido por los datos, hechos, procesos, conceptos, regularidades, principios, leyes, teorías y cuadros del mundo seleccionado didácticamente de las ciencias”.

- Con respecto a la gestión del desempeño del docente en el ámbito legal concluyo que los docentes de la Escuela Fiscal Mixta Andrés Machado tienen un alto nivel de conocimiento de las leyes y políticas que regulan el quehacer educativo, pues lo demuestran en las encuestas a ellos aplicadas.
- En el ámbito de la gestión del aprendizaje se evidencia un nivel regular, con respecto a la aplicación de metodologías activas para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de la mencionada escuela, lo que no permite que se realicen aprendizajes dinámicos, creativos que despierten el interés de los niños en las horas de clase.
- En lo que respecta al ámbito de la gestión de planificación los docentes demuestran un nivel aceptable, ya que su planificación la redacta de acuerdo a las necesidades e intereses de sus estudiantes y está estructurada de acuerdo a los lineamientos que sugiere el MEC del Ecuador, también se evidencia que no hay participación totalitaria en la elaboración de los diferentes instrumentos curriculares que se manejan dentro de la institución como el Plan Operativo Anual, Plan Curricular, Institucional, Código de Convivencia, entre otros.
- En el ámbito del liderazgo y la comunicación se evidencia un buen nivel en lo que respecta a este campo, ya que los maestros saben manejar situaciones que se suscitan tanto dentro como fuera del aula, se maneja con facilidad en la resolución de conflictos, creando de esta manera espacios de paz, solidaridad y colaboración entre todos quienes integran la institución escolar, también se comprobó que tienen poder de convocatoria con sus estudiantes y comunidad educativa en general.

4.2. RECOMENDACIONES

Después de haber redactado las conclusiones se hacen las siguientes recomendaciones:

- En el ámbito legal se recomienda que los maestros sigan adelante con la misma predisposición de conocimiento y aplicación del cuerpo legal que rige al campo educativo.
- En el ámbito de gestión del aprendizaje se recomienda capacitarse mediante talleres, cursos de capacitación docente que ofrece el MEC en la sección de desarrollo profesional lo que repercutirá en el proceso de enseñanza en beneficio de los estudiantes que lograrán desarrollar aprendizajes significativos que a la vez se convertirán en desempeños auténticos cuando apliquen en su cotidianidad para solucionar problemas de su diario vivir.
- En lo que respecta al ámbito de planificación se recomienda que los docentes realicen círculos de estudio donde puedan compartir experiencias e intercambien conocimientos acerca de la labor educativa y se les integre en la elaboración de los instrumentos curriculares que son la base de su labor a favor de los estudiantes para conseguir el buen vivir institucional.
- En el ámbito de Liderazgo y comunicación se recomienda a los docentes continuar con la misma tendencia, ya que su rol también conlleva el liderazgo de masas, deben estar preparados para afrontar situaciones que involucren el buen desenvolvimiento en las relaciones interpersonales de todos los miembros de la comunidad educativa.

PROPUESTA DE INTERVENCION

El Desarrollo Personal es una disciplina de gran auge que aporta de gran manera en el campo de la educación, ya que por medio de ella trabajamos en valores humanos, se concientiza sobre la esencia del ser o la persona, sabiendo que el propósito mayor de la educación es formar buenas personas.

El docente con una formación en desarrollo personal, mira a sus estudiantes más allá de lo académico, del marco legal, ve con cierta sensibilidad a al ser humano que educa, que forma; su meta es potenciarlo y motivarlo para su crecimiento integral como persona.

El Desarrollo Personal incorpora actividades corporales, psicológicas, grupales, por tanto su mira es holística, sus técnicas son vivenciales, lo que contribuye a que el docente tenga una metodología más amplia y práctica en su desempeño.

Por ello mi propuesta está encaminada hacia la capacitación de los docentes en el conocimiento y aplicación de estrategias, técnicas e instrumentos para lograr que el proceso enseñanza aprendizaje se realice en el marco de una metodología reflexiva y lúdica.

ÁMBITO	Legal <input type="checkbox"/>	Planificación curricular e institucional <input type="checkbox"/>
	Aprendizaje <input checked="" type="checkbox"/>	
PROBLEMA IDENTIFICADO:		
Los profesores de la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado” desconocen estrategias, técnicas e instrumentos que conviertan su labor docente en un proceso motivador y lúdico que permita la consecución de los desempeños auténticos en sus estudiantes		
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:		
Implementación de talleres de capacitación para docentes que permitan conocer y aplicar estrategias, técnicas e instrumentos que mejoren su desempeño profesional.		
OBJETIVO:		
Actualizar a los docentes de la Escuela Fiscal Mixta “Andrés Machado”, mediante la planificación y ejecución de talleres de capacitación y reflexión sobre estrategias técnicas e instrumentos que mejoren su desempeño profesional y permita en sus estudiantes lograr desempeños auténticos		

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
Actividad 1. Taller sobre Aprendizaje basado en proyectos. Objetivo: analizar la aplicación del aprendizaje basado en proyectos en proceso de enseñanza –	Procedimiento Aplicación de una dinámica. Proyección de contenidos Análisis de la información Elaboración del resumen Plenaria	TICs Copias	Acciones o acciones que se evalúan. - Apertura - Interés - Disponibilidad ad.

aprendizaje.			
<p>Actividad 2. Taller sobre la estrategia didáctica: el ejercicio puzle</p> <p>Objetivo: comprender y analizar el procedimiento de la estrategia puzzle para una correcta aplicación</p>	<p>Procedimiento: Llevar a cabo el taller: 1. Bienvenida. PRESENTACIÓN: Cada participante va a decir su nombre y una cosa a la que le gustaba jugar cuando era niño. Esta actividad se va a realizar en parejas y se van a nombrar en A y B los A empezaran a presentarse, podrán las manos para atrás como guardándoles y los B se pondrán detrás de los A y serán las manos de los A. 2. Elaborar una obra de arte: Pintar: Ponemos una cartulina grande en el medio y cada uno toma los marcadores que quiera y va pintando y rayando lo que va sintiendo, todos colaboran en la cartulina, luego se ve la obra de arte y cada quien va diciendo una sola palabra de lo que se le ocurre cuando vea el dibujo y con la recolección de las palabras se forma una frase. 3. Juego con las pelotas de diferentes colores, mirando al otro a los ojos, primero con una sola pelota roja, luego con la misma pelota roja aplaudo primero antes de coger la pelota, luego aumentamos otra pelota verde y está sin aplauso, sin hacer caer ninguna de las dos pelotas. (Se trabaja concentración y trabajo en equipo). 4. Se les va recordando que se observen como son en cada juego como actúan con los demás. Después de cada consigna dada, se abre el espacio de diálogo: ¿Qué se sensaciones se reflejaron en mi SER. ¿Cómo dejé venir los aspectos en mi vida al momento de la reflexión interior? ¿Para qué nos sirve lo que estamos realizando? ¿Es importante y nos sirve</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ropa cómoda - Espacio amplio - Lápiz - Pinturas - Hojas de papel bond - Música - Equipo de música 	<p>Participación activa Agilidad Creatividad Cumplimiento de Consignas</p> <p>Mediante una escala de observación.</p>

	para nuestro desempeño como docentes?		
<p>Actividad 3.</p> <p>Taller sobre la elaboración y aplicación de encuestas como instrumento de evaluación.</p> <p>Objetivo: Analizar y entender el proceso para la elaboración de encuestas escolares</p>	<p>Procedimiento:</p> <p>Bienvenida: aplicar la siguiente dinámica</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Juego de formar vocales y formas: Hacemos un círculo y empieza el facilitador a decir que van a formar un círculo en el menor tiempo posible, y hacen el círculo, luego un triángulo y lo hacen y después pueden ir diciendo otras figuras y formas los mismo participantes. (trabajamos liderazgo) 2. Revisar los componentes teóricos sobre la encuesta 3. Elaborar resúmenes mediante organizadores gráficos. 4. Exponer los trabajos en diapositivas 5. Elaborar conclusiones 6. Confeccionar encuestas y aplicar a los participantes del taller. 	<ul style="list-style-type: none"> - TIC*s - Cartulinas - Lápiz - Pinturas - Crayones <p>Acuarelas, témperas, etc.</p>	<p>Participación</p> <p>Creatividad</p> <p>Entusiasmo</p> <p>Creatividad</p> <p>Liderazgo</p> <p>Apertura</p> <p>Compromiso</p>

BIBLIOGRAFÍA

Andrade, L., Irriarte, M., Herrera, M. (2013). Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio en centros educativos del Ecuador, Guía Didáctica. Editorial. EDILOJA, Loja - Ecuador

Bermeo, L. (2011). Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato, de la Unidad Educativa Las Pencas, de la ciudad de Cuenca, provincia del Auay, período 2012- 2013. Tesis Maestría

Constitución ecuatoriana (2008). Título VII Régimen del buen vivir, Sección primera

Chiroque. (2006). Evaluación del desempeño Docente

Juarez , N. (2002). “Quienes son los maestros” edit luz. Madrid -España

Tejada, J. (2009). Revista de currículo y formación del profesorado. Vol. 3, N°2 (Competencia Docente). Grupo CIFO. Universidad Autónoma de Barcelona

Pesantez, A. (2010) Las destrezas con criterios de desempeño. Edit Grilla. Bogotá – Colombia

Aidé, S (2009) la organización educativa y la gestión . recuperado de <http://es.slideshare.net/ozuani/la-organizacion-educativa-y-la-gestion2>

Aldape, T. (2008). Desarrollo de las competencias del docente. Demanda de la aldea global siglo xxi. Recuperado 12 de agosto de 2014 de.

<http://www.librosenred.com/libros/desarrollodelascompetenciasdeldocentededemandadelaaldeaglobalsigloxxi.html>

Anderson, S. (2010). Perspectivas: Individuo y Sociedad. *Liderazgo Directivo: Claves para una mejor escuela* Volumen 9 (Nº 2) Recuperado el 14 de agosto de 2014 de

www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/127/141.

Arteaga, R.(1994) (s.f). *Sistema Educativo* Recuperado el 12 de agosto de 2014 de www.oei.es/quipu/ecuador/.

Bolívar, A (2006). Familia y escuela: dos mundos llamados a trabajar en común. Recuperado el 12 de agosto de 2014 de

http://scholar.google.com.ec/scholar?q=bolivar+2006+familia+escuela&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart&sa=X&ei=357vU763ELTLsQSd84HQBQ&ved=0CBgQgQMwAA
 Casassus, T (2003) La gestion educativa. recuperado de:
https://docs.google.com/document/d/1XTE9Vmttab.../edit?hl=en_US

Ministerio de educación del Perú. (2009) recuperado
 : <http://es.slideshare.net/teresa33ojedasanchez/marco-de-buen-desempeo-docente-2013>

Pereira, L .(2012). Los niveles de conocimiento, recuperado de:
<http://es.slideshare.net/Lucypereira/el-conocimiento-y-sus-niveles>

Cámere, E. (s.f).La relación profesor alumno en el aula. Recuperado el 11 de agosto de 2014 de
www.entreeducadores.com/2009/08/01/la-relacion-profesor-alumno-en-el-aula/.

Casassús. (2000). Claves para una educación de calidad. Recuperado el 12 de agosto de 2014 de
<http://www.bnm.me.gov.ar/cgi-bin/wxis.exe/opac/?IscScript=opac/opac.xis&dbn=CEDOC&tb=aut&src=link&query=CASASUS,%20JUAN&cantidad=10&formato=&sala=>

Chiavenato. (2000). Factores que determinan el clima organizacional Recuperado el 14 de agosto de 2014 de
<http://www.monografias.com/trabajos44/clima-laboral/clima-laboral2.shtml>

Escuela Héroe de Yaguajay (Cuba) Escuela-Familia- Comunidad. Recuperado el 12 de agosto de 2014 de
www.ecured.cu/index.php/Triada_escuela_familia_comunidad

Fernandez, J. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia Recuperado el 12 de agosto de 2014 de
<http://scholar.google.es/scholar?hl=es&q=fernandez-rata%2C+2008++el+desempe%C3%B1o+docente+como+conjunto+de+actividades+que+un+profesor+realiza&btnG=&lr=>

Iberoamericanos., O. d. (2006). Recuperado el 14 de agosto de 2014 de

<http://www.oei.es/congresoetsi/>

León, B. (2011). Orientación e Intervención familia Recuperado el 14 de agosto de 2014 de <http://es.linkedin.com/pub/beatriz-de-le%C3%B3n-s%C3%A1nchez/54/207/67a>

Libedinsky, M (2011) (s.f.) El desarrollo profesional docente formal e informal en tiempos de innovación Recuperado el 12 de agosto de 2014 de

www.relpe.org/especial-del-mes/el-desarrollo-profesional-docente-formal-e-informal-en-tiempos-de-innovacion/

López, M (2008). Gestión del conocimiento y promoción del aprendizaje. Recuperado el 13 de agosto de 2014 de

www.mineduacion.gov.co/.../articles-296068_sandra_milena_diaz.pdf

Luna, H. & Rivero, N (s.f) La cultura organizacional y su impacto en la motivación. Recuperado 11 de agosto de 2014 de.

http://www.riurhc.unc.edu.ar/descargas/7_5to_encuentro/encuentro/docs/Hady%20Luna/Motivacion.pdf

Macha, S. (2010) (s.f). Evaluación y acreditación de la calidad educativa. Recuperado el 11 de agosto de 2014 de

www.evaluadoresacreditadores.blogspot.com/2010/01/desempeno-docente-vs-rendimiento.html.

McKinsey, 2007, p. 19, traducción del autor Goe & Stickler, 2008;Marzano, 2007; Wenglinsky, 2002). Recuperado el 13 de agosto de 2014 de

<http://educacion.gob.ec/wp-content/plugins/download-monitor/download.php?id=2172>

Martin, P La educación intercultural bilingüe: Derecho de los niños a aprender en su lengua Recuperado el 14 de agosto de 2014 de

www.digeibir.gob.pe/articulos/%C2%BFc%C3%B3mo-debe-ser-la-relaci%C3%B3n-escuela-familia-comunidad

- Méndez. (2002). Enfoque constructivista Recuperado el 14 de agosto de 2014 de www.monografias.com/trabajos75/enfoque-constructivista/enfoque-constructivista.shtml
- Mendoza, L. A. (2003). Marco Estratatégico. Recuperado el 13 de agosto de 2014 de http://www.uncu.edu.ar/relaciones_institucionales/upload/diagnostico-economico-productivo-presentacion1.pdf
- Ministerio de Educación, (2006) Plan Decenal de Educación. Recuperado de http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf.
- Ministerio de Educación, (2011) Estándares de Calidad Educativa, Quito, recuperado de www.estandares.educacion.gob.ec/index.php
- Montenegro, I. (2007). Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
www.terras.edu.ar/biblioteca/17/17GSTN_Gairin_Unidad_3.pdf
- Montes de Oca, N. y Machado, E. (2011) Estrategias docentes y métodos de enseñanza-aprendizaje en la Educación Superior. *Revista Humanidades Médicas*. Volumen 11 (Nº 3) Recuperado el 13 de agosto de 2014 de www.humanidadesmedicas.sld.cu/index.php/hm/article/view/127/81
- Navarro, J. C. (2002) (s.f). Recuperado 11 de agosto de 2014 de www.books.google.es/books?id=i8wLPHmyAjAC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false.
- Pérez, I. (s.f) Estrategias docentes y su utilidad en el aula. Recuperado 11 de agosto de 2014 de <http://suite101.net/article/las-estrategias-docentes-a12712#.U-zoEON5PY8>
- Rojas, M. (2009) La gestión educativa. *Educando El Portal de la Educación Dominicana* Recuperado el 13 de agosto de 2014 de www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/.
- Sanders y Rivers. (1996). La calidad de los maestros y el logro del estudiante Recuperado el 14 de agosto de 2014 de

<http://www.centerforpubliceducation.org/FunctionalNav-Menu/Top-Right-Nav-1/En-Espanol/La-calidad-de-los-maestros-y-el-logro-del-estudiante.html>

Santos. A.(s.f) La Motivación. Recuperado el 12 de agosto de 2014 de www.motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/motivacion-segun-varios-autores.html.

Soubal, S. (2014). La gestión del Aprendizaje. Recuperado el 13 de agosto de 2014 de <http://polis.revues.org/2970>

.

Stoner (1996) Planificación Recuperado el 14 de agosto de 2014 de <http://www.monografias.com/trabajos34/planificacion/planificacion.shtml>

.

Torres, R. (2007). “Aprender para el futuro: Nuevo marco de la tarea docente”. Recuperado el 13 de agosto de 2014 de www.saberes.wordpress.com/

UNESCO/OREALC. (2007).Educación de calidad para todos. Recuperado el 14 de agosto de 2014 de <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001502/150272s.pdf>

Valle, M. (2012) Pedagogía y algo más recuperado de : <https://sites.google.com/site/.../la-relacion-profesor-alumno-en-el-aula>

Wenglinsky. (2002). Estándares de calidad profesional docente. Recuperado el 14 de agosto de 2014 de http://rsa.utpl.edu.ec/material/CCBB/estandares_de_%20desempeno_profesional_docente.pdf

.

ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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





UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, julio del 2014

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DÍOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:					
Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación		
183	Am	5	1		

DATOS INFORMATIVOS

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: ESCUELA FISCAL MIXTA "ANDRÉS MACHADO"
 NÚMERO DE NIÑOS: 26
 PERÍODO/S OBSERVADO/S: 1
 ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA: LENGUA Y LITERATURA
 DESTREZA TRABAJADA: *Comprender y reflexionar sobre la Lengua a partir de la conciencia semántica*
Uso fonológico de las palabras: Lobo, Botón y Jirafa
 FECHA: 16 de Enero del 2014

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

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

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

AMBITO	N°	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	INICIO	1.1.1 Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	10
			1.1.2 Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	9
			1.1.3 Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	9
	1.2	DESARROLLO	1.2.1 Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	10
			1.2.2 Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	10
			1.2.3 Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	9
			1.2.4 Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	9
			1.2.5 Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	9
			1.2.6 Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	9
			1.2.7 Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	10
	1.3	EVALUACIÓN	1.3.1 Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	9
			1.3.2 Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	9
			1.3.3 Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	9
1.3.4 Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			9	
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	2.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.	10	
	2.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.	9	
	2.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.	9	
	2.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.	9	
	2.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.	8	
	2.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.	9	
	2.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.	9	
	2.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.	9	
	2.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.	8	
	2.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.	9	
2.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.	9		
2.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.	10		
2.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.	10		

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Código:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado
1 8 3	A M	01

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:

1. Nombre de la Institución: "Esc. Andrés Bello"

2. Tipo de Institución:

Pública Municipal Particular Fiscomisional

3. Ubicación geográfica:

Urbana Rural

✓ DATOS DEL DOCENTE:

1. Sexo F () M () 2. Edad (33) años 3. Años de experiencia docente (14)

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

5. Nivel de estudio:

Bachiller Profesor Tercer nivel Cuarto nivel

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

Inicial Básica Bachillerato Básica y Bachillerato

7. Modalidad de trabajo:

Presencial Semipresencial Distancia

8. Relación laboral:

Contrato Nombramiento Honorario



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

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

AMBITOS	Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL	1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales.	9	9	9
	1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional señalada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y desarrollados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.	8	9	9
	1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional tomando como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.	9	9	10
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.	9	9	10

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de cono-
1. GESTIÓN LEGAL	1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.	2	9	9
	1.6	Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.	3	9	10
	1.7	Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.	10	10	10
	1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.	9	9	9
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR	2.1	Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional (PEI) considerando los elementos sugeridos por la autoridad educativa.	9	9	9
	2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras.	9	9	10
	2.3	Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.	9	9	10
	2.4	Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA).	9	9	9
	2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.	9	9	9
	2.6	Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.	9	9	9
	2.7	Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional.	9	9	9
	2.8	Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase.	9	9	9
	2.9	Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.	10	10	10
	2.10	Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico.	10	10	10
	2.11	Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.	10	10	10
	2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos.	10	10	10
	2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas disciplinarias tomando en cuenta su contexto educativo.	10	10	10
	2.14	Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento.	9	9	9
	2.15	Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto.	9	9	9
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE	3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña.	10	10	10
	3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.	10	10	10
	3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.	9	9	9
	3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.	10	10	10
	3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.	10	10	10
	3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.	9	9	9
	3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).	9	9	9
	3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.	9	9	9
	3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.	9	9	9
	3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.	9	9	9

AMBITOS		N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento		
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.	Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.11	3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	10	10	10	
			3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	10	10	10	
			3.11.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	9	9	9	
		3.12	DESARROLLO	3.12.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	10	10	10
				3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	9	9	9
				3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	9	9	9
				3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	9	9	9
				3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	9	9	9
				3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	9	9	9
				3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	9	9	9
		3.13	EVALUACIÓN	3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	9	9	9
				3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	9	9	9
				3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	9	9	9
				3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.	9	9	9
		4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.	9	9	9
				4.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.	9	9	9
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.			9	9	9		
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.			9	9	9		
4.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.			9	9	9		
4.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.			9	9	9		
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.			9	9	9		
4.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.			9	9	9		
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.			9	9	9		
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.			9	9	9		
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.			9	9	9		
4.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.			9	9	9		
4.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.			9	9	9		

¡Gracias por su colaboración!

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

1. Vista lateral de la Esc. "Andrés Machado"



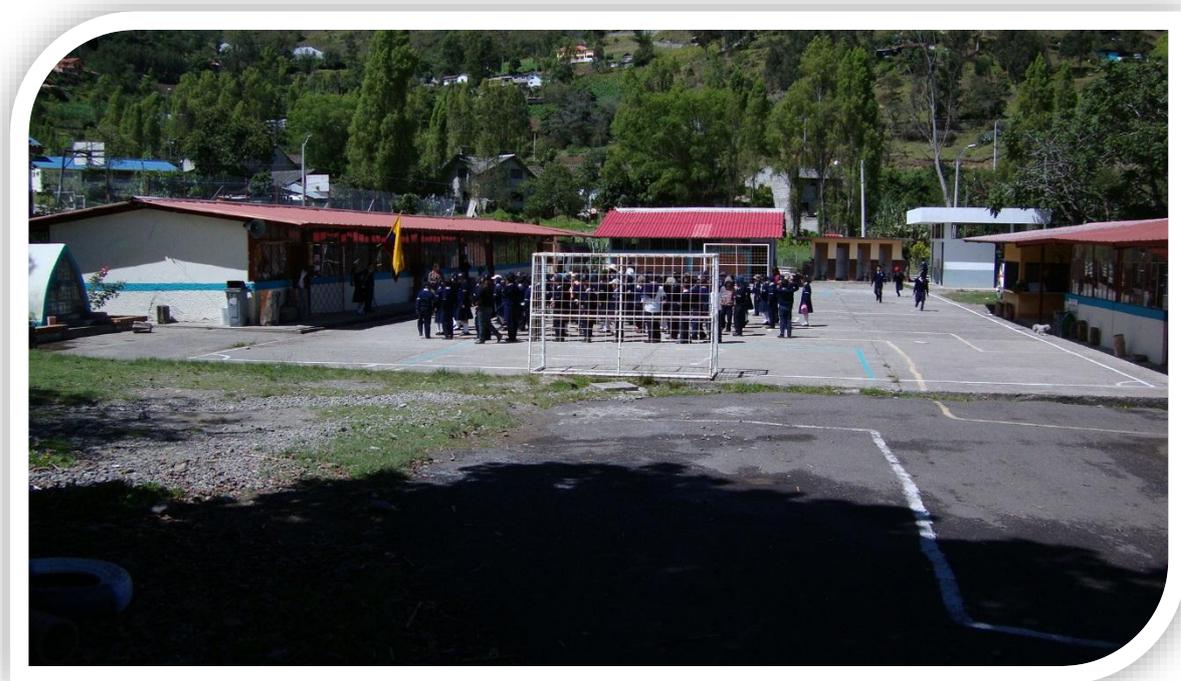
2. Aulas de la institución



3. Aulas de la institución



4. Formación de los estudiantes previo al inicio de labores.



5. Estudiantes entonando el Himno Nacional



Imagen 6. Observación de la hora de clases



Imagen 7. Inicio de clases de la asignatura de matemáticas 2º año EGB



Imagen 8. Docente impartiendo clases en el aula 7º año EGB.



Imagen 9. Docente y sus alumnos de 5º año EGB



Imagen 10. Docente y sus alumnos de 6º año EGB.



11. Docente transmitiendo sus conocimientos en la asignatura de lengua y literatura



12. Estudiantes aplicando los conocimientos adquiridos

