



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN
EDUCACIÓN BÁSICA

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.
Estudio realizado en el centro educativo “Juan Tanca Marengo,
cantón Tena, provincia de Napo, durante el año lectivo 2013- 2014.**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Shiguango Andi, Elsa Libia

DIRECTORA: Quizhpe Alulima, Noemí, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO TENA

2015

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Doctora.

Noemí Quizhpe Alulima, Mgs.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el centro educativo “Juan Tanca Marengo, Cantón Tena, Provincia de Napo, durante el año lectivo 2013- 2014, realizado por Elsa Libia Shiguango Andí, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Octubre 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Elsa Libia Shiguango Andi declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de titulación en Educación Básica de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo la Mgs. Noemí Quizhpe Alulima director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: "Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad

f.

Autor: Elsa Libia Shiguango Andi

Cédula 150047587- 4

DEDICATORIA

Con sentimientos de gratitud para la Universidad Técnica Particular de Loja, este trabajo.

De manera particular este esfuerzo, se lo dedico a mi familia, mi esposo Jofre, a mis hijos: Joe, Anahí y Jasmel, por su paciencia y apoyo incondicional.

Autor

AGRADECIMIENTO

Primero a Dios, insigne protector.

A la Universidad y al grupo selecto de docentes por sus enseñanzas.

A los directivos y a todos los maestros y maestras de la Escuela Juan Tanca Marengo, por su valioso apoyo en la realización del presente trabajo.

Autor

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	I
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	li
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	lii
DEDICATORIA.....	lv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	5
1.1. Desempeño docente.....	6
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	6
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	7
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	8
1.1.2.2. Motivación.....	10
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	12
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	14
1.1.2.5. Organización institucional.....	16
1.1.2.6. Políticas educativas.....	19
1.1.3. Características del desempeño docente.....	24
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	26
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	27
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	30
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	32
1.2. Gestión educativa.....	33
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	34
1.2.2. Características de la gestión.....	36
1.2.3. Tipos de gestión.....	38
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	39
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	40
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	40
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	42
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	43
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	44
1.3.1. Definición de estrategias.....	45

1.3.2. Tipos de estrategias.....	46
1.3.2.1. En la gestión legal.....	46
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	53
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	55
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	56
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	59
2.1. Diseño de investigación.....	60
2.2. Contexto.....	60
2.3. Participantes.....	61
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	61
2.4.1. Métodos.....	62
2.4.2. Técnicas.....	62
2.4.3. Instrumentos.....	63
2.5. Recursos.....	64
2.5.1. Humanos.....	64
2.5.2. Materiales Institucionales.....	64
2.5.3. Económicos.....	64
2.6. Procedimiento.....	65
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	67
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	68
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	68
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	70
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	72
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular...	74
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	74
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	76
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	78
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	80
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	80
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	80
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso....	82
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	84
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	86
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	86
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del	

aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	87
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	89
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	91
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	93
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	94
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	96
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	98
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.	100
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO	101
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN	103
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	105
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	106
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	107
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	108
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente	110
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	113
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes	115

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)	116
CONCLUSIONES	119
RECOMENDACIONES	120
BIBLIOGRAFÍA	121
PROPUESTA	126
ANEXOS	128
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.....	128
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación.....	129
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación.....	130
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados.....	135

RESUMEN

La investigación trata sobre el Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, considerando los ámbitos de la gestión: legal, planificación institucional y curricular, enseñanza-aprendizaje y del liderazgo y comunicación, para analizar se indago aspectos de la labor docente, sobre la base de los resultados, se realiza una propuesta que permite fortalecer algunas acciones docentes, a fin de mejorar la práctica dentro y fuera del aula.

El trabajo se realiza con cinco profesores en la Escuela “Juan Tanca Marengo”, en la Provincia de Napo, Cantón Tena, Parroquia Tálag.

Los métodos utilizados en investigar son: Descriptivo, analítico sintético, inductivo deductivo, estadístico, hermenéutico, con técnicas como la lectura, resumen, paráfrasis, observación y la encuesta, además se aplico el Cuestionario de autoevaluación del Desempeño y el Registro de observación de las actividades docentes

Al finalizar el análisis estadístico, se concluye que los y las docentes tienen un desempeño bueno con tendencias a excelente, donde hay conocimiento sobre el desempeño.

PALABRAS CLAVES:

Desempeño docente

Enseñanza-aprendizaje

Planificación

Liderazgo

ABSTRACT

Research on teacher performance is in the process of learning , considering the areas of management : legal, institutional and curricular planning, teaching and learning and leadership and communication, to discuss aspects of teaching were investigated on the basis results , a proposal to allow some teachers to strengthen actions to improve practice within and outside the classroom is done .

The work is done with five teachers at School “Juan Tanca Marengo“ in the province of Napo, Tena Canton Parish Tálag .

The methods used in research include: Descriptive, analytical synthetic , inductive, deductive, statistical, hermeneutical , with techniques such as reading, brief, paraphrased, observation and survey , plus the SAQ Performance and Registration of observing was applied teaching activities

Upon completion of the statistical analysis , we conclude that the teachers have a good performance with excellent trends , where knowledge of the performance , often apply the elements of performance and is more give the required importance.

Teacher performance

Teaching - learning

Planning

Leadership

INTRODUCCIÓN

En la década de los 90, en el país se empieza hablar de calidad educativa, que toma forma con la llamada educación del siglo XXI, desde entonces, a nivel de mando central, se han tomado una serie de decisiones que apuntan a mejorar la calidad educativa en el país, tal es así que en el año 2006 se materializa con la vigencia de la reforma Curricular Consensuada, para luego en el año 2010, lanzar el Fortalecimiento de la Reforma Curricular, y a la par en el año 2011 se propone un trabajo educativo en función de Estándares de Calidad, entre otros aspectos contempla el Desempeño Profesional Docente; hasta la presente fecha no han realizado diagnóstico alguno sobre la proporción en que se están aplicando y los resultados que se producen a raíz de la puesta en vigencia, por ello es preocupación de la Universidad Técnica Particular de Loja, realizar una investigación de esta naturaleza que permita tener una visión sobre el tema en base al objetivo “Determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación”

Además, esta contribuirá a obtener información real de la situación, y que ello beneficia a la universidad, institución referente en investigación, para difundir resultados con evidencias, que permitirá tomar decisiones a instancias responsables de la educación, beneficia a los docentes para conocer el nivel de calidad que se manifiesta y mejorar la práctica, si así lo amerita, en forma personal me beneficia en tanto y cuanto al ejercer la docencia aplique acciones de calidad para la formación de los niños y niñas.

Ningún trabajo responsable y de calidad es fácil, el presente ha sido factible por que se ha dispuesto de los recursos económicos mínimos necesarios, importante la colaboración de los directivos y docentes del centro educativo Juan Tanca Marengo y la asesoría oportuna del equipo de investigación de la Universidad

En el transcurso de la investigación, en referencia a los objetivos específicos, se logró:

Fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión, en base a la investigación en diferentes textos, documentos digitales y la investigación en páginas webs en el internet.

Determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente, en razón de los datos obtenidos en las encuestas y de las observaciones.

Describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente, debido al análisis y conjeturas realizadas de la información proporcionada mediante los instrumentos de investigación, tanto del docente como del observador. . .

Identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad, a través del contraste de los resultados en cada uno de los indicadores correspondientes. .

Analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases, mediante análisis de los datos facilitados por el docente en contraste con los que el observador registró

Plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente, para lo cual se considera los indicadores de menor porcentaje en cada uno de los ámbitos, estos son los referentes para generar una propuesta que permita fortalecer acciones decentes en el aspecto Legal, la planificación y en la gestión de la enseñanza aprendizaje,

En la parte final, el trabajo investigativo se organiza de la siguiente forma: en el capítulo I se expone el Marco Teórico, con los temas: Desempeño Docente, Gestión Educativa, Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente, en el capítulo II se destaca la Metodología aplicada en el proceso de la investigación, en el capítulo III, se presenta una descripción del análisis y discusión de los resultados en relación a los aspectos desempeño profesional en el ámbito en la gestión legal, desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular, desempeño profesional en el ámbito de la gestión, desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, además se formulan las conclusiones y recomendaciones.

En otro apartado, se consigna las referencias bibliográficas, descripción de la propuesta de solución, y finalmente, se expone los Anexos, evidencias del trabajo.

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente

Un docente es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza. En el lenguaje común, se suele utilizar como sinónimo de profesor o maestro, en todo caso, el docente es la persona que imparte conocimientos enmarcados en una determinada ciencia o arte, reconoce que la enseñanza es su dedicación y profesión fundamental. Por lo tanto, sus habilidades consisten en enseñar de la mejor forma posible a quien asume el rol de educando, más allá de la edad o condición que éste posea y de su desempeño depende el éxito o el fracaso de su labor.

El desempeño docente desde el punto de vista de algunos autores:

AUTORES	DEFINICIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE
De la cruz (2008)	“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”.
Gago (2002)	“Solo evaluando el desempeño docente es posible identificar la medida en que se logran los propósitos, se conocen las causas del buen éxito o del fracaso en el campo educativo y permite tomar decisiones para mejorar”.
Montenegro (2007)	El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en el contexto-socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva”.
Cerda (2003)	“El desempeño es un término proveniente de la administración de empresas y particularmente, de la gestión de recursos humanos y los criterios para la selección del personal en el campo educativo”

En el anterior contexto teórico, el desempeño se concibe como la realización de un conjunto de actividades en cumplimiento de una profesión u oficio. De este modo el desempeño docente es un conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función.

Las acciones que desarrolla el docente dentro del desempeño son múltiples, tales como la planificación, la preparación de las clases, la elaboración de recursos didácticos, la selección apropiada de métodos, técnicas y procesos, aplicar la didáctica según el grupo clase, atender las diferencias individuales de cada estudiante, revisar tareas, realizar recuperación pedagógica, mantener buenas relaciones con los miembros de la comunidad educativa, relacionarse con el entorno en términos educativos, realizar una gestión de aula, trato con los padres de familia, en sí muchas actividades que conlleva el papel de docente.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente

Actualmente el desempeño de los docentes se encuentra inmerso en una serie de cuestionamientos sociales, políticos y educativos que han permitido identificar diversos ámbitos y elementos que lo afectan.

“El desempeño docente está determinado por una intrincada red de relaciones e interrelaciones, pudiendo considerarse tres tipos de factores asociados: al mismo docente, al estudiante y al contexto”. (Montenegro, 2007, p. 19)

Según Montenegro (2007) “entre los factores asociados al docente está su formación profesional, sus condiciones de salud, y el grado de motivación y compromiso con su labor”.

Como se enuncia el desempeño docente, depende de múltiples factores, sin embargo, en la actualidad hay consenso acerca de que la formación inicial y permanente de docentes es un componente de calidad de primer orden del sistema educativo. No es posible hablar de mejora de la educación sin atender el desarrollo profesional de los maestros.

Entre otros factores que influyen en el desempeño docente está la preparación en la formación inicial, que radica en las instituciones formadoras de docentes, la capacitación permanente que depende del propio docente y de las instituciones que alimentan la actualización docente como los ministerios del ramo y las universidades, el entorno familiar es fuente de positivismo para el trabajo docente por cuanto es un ser humano que pertenece

a una familia y si esta está bien el desempeño será mejor, otro factor es el entorno, las facilidades que brinde la instituciones en cuanto a infraestructura, laboratorios talleres, constituyen un estímulos para un mejor trabajo. .

1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

La formación profesional provee el conocimiento para abordar el trabajo educativo con claridad, planeación previa, ejecución organizada y evaluación constante. Entonces, a mayor calidad de formación, el docente tendrá mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia.

La formación del docente es una herramienta imprescindible para la mejora escolar y va de la mano con el desarrollo profesional.

Bredeson, (2002) Define el desarrollo profesional como “oportunidades de aprendizaje que promueven en los educadores capacidades creativas y reflexivas que les permiten mejorar su práctica”.

La formación inicial del docente está enmarcada en una visión general del docente y de su trabajo. A lo largo de las últimas décadas se ha definido la necesidad de una enseñanza reflexiva, lo cual ha supuesto un avance al conceder protagonismo al docente y reconocer la existencia de un pensamiento docente genuino. Esto implica reconocer que los profesores deben desempeñar un papel activo en el proceso educativo y que la producción de conocimientos y resultados sobre la enseñanza, no se limita a poner en práctica meros conocimientos teóricos.

En el país la formación inicial, por algunas décadas la responsabilidad ha sido del Ministerio de Educación a través de los institutos pedagógicos y de la Universidades con la facultades de Educación, quienes han formado docentes bajo diferentes corrientes pedagógicas y con visiones distintas, pero bajo un mismo fin que formar profesores para atender la demanda educativa en el país, en la actualidad la responsabilidad es del Ministerio de Educación con la Universidad Nacional de Educación (UNAE) y las demás universidades con sus respectivas facultades, las mismas que han entrado en una repotencialización de sus currículos y de las capacidades formativas a fin de fortalecer la formación de docentes con la competencia requeridas en estos nuevos tiempos. .

“El conocimiento profesional desde el más general al más específico, se construye a lo largo del ejercicio docente. Sin embargo es en la formación inicial donde se deben sentar las bases que permitan un desarrollo profesional efectivo, dotando de conocimientos iniciales que permitan analizar la realidad educativa y la práctica profesional con mayor fundamento”. (Martínez, 2013, pág. 47)

En la actualidad existen diversas estrategias para medir los resultados de la formación inicial docente. “Estas mediciones se han vuelto relevantes en la medida que, en distintos países, informan el debate político no solo sobre cómo mejorar los procesos formativos sino incluso sobre la legitimidad y utilidad de la formación docente y cómo ésta influencia la efectividad de los profesores”. (Darling-Hammond, 2006).

A nivel internacional existe consenso acerca de la relevancia de una formación inicial docente de calidad (Levine, 2006), se ha señalado que una de las deficiencias en el estudio de la formación inicial de profesores es la falta de investigación que vincule procesos de formación con resultados (Boyd et al, 2009, Wilson et al. 2001).

La formación inicial de los docentes sigue siendo uno de los factores críticos al momento de analizar la relación entre calidad de la educación y desempeño profesional de los maestros.

“La mayoría de reformas educativas de los países latinoamericanos han optado por focalizar sus esfuerzos en la capacitación de maestros, en ocasiones fuera de un contexto de políticas, estrategias y programas de formación permanente. Los recursos invertidos no han mostrado coherencia con la mejora de los resultados de aprendizaje de los estudiantes y ni con cambios en la gestión de las escuelas”. (UNESCO, 2006)

La formación inicial es considerada uno de los campos más difíciles de transformar bajo argumentos como la dificultad de concertar con organismos autónomos como las universidades, la existencia de grupos consolidados de formadores resistentes a las innovaciones, los altos costos políticos y económicos que demanda un cambio a fondo del sistema de formación inicial. Adicionalmente subyace la contradicción entre los tiempos técnicos que demanda un esfuerzo en esta dirección y los tiempos políticos que además de cortos necesitan mostrar productos visibles.

Las reformas educativas impulsadas por la casi totalidad de los países de la región, como muestra de su importancia, han colocado como uno de sus focos el tema de la formación inicial y permanente de los docentes, aun cuando lo hayan hecho con diferentes énfasis y orientaciones. A partir de este proceso algunos cambios se han generado, entre ellos destaca “la tendencia a desplazar la formación docente hacia el nivel superior, el esfuerzo por incluir la función de capacitación junto a la de formación inicial en los institutos de formación docente ya existentes, el fortalecimiento de la práctica docente, el establecimiento de mecanismos de certificación y habilitación, entre otros”. (Valliant, 2004)

“La actual formación inicial, en general, refleja los mismos problemas de la educación tradicional, refuerza el rol pasivo de los docentes y contribuye a sostener los sistemas educativos jerárquicos y cerrados”. (Robalino, 2005)

En la actualidad numerosas instituciones académicas, expertos e investigadores, están reclamando abiertamente la necesidad de dar un salto en la formación de pedagogos, un salto que sea no sólo cuantitativo, sino fundamentalmente cualitativo. Un cambio que logre la reformulación estructural de las características de la formación de docentes.

Mientras la capacitación docente en el país, de forma masiva realiza y desarrolla el ministerio de Educación, a través del Sistema de capacitación y profesionalización SIPROFE, ente que regula la capacitación en función de las necesidades educativas y en la áreas de pedagogía, didácticas, psicología, lectura, razonamiento lógico, la sexualidad, las tecnologías y comunicación, currículo, entre otros que procuran actualizar al docente para un mejor desempeño.

1.1.2.2. Motivación.

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española (2005). La palabra motivación consiste en un “ensayo mental preparatorio de una acción para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia”.

La motivación impulsa a hacer algo porque resulta muy importante para la persona hacerlo. Cuando las organizaciones reconocen que la motivación nace en el interior de los individuos y los impulsa hacia la meta, se encarga de generar las condiciones en las cuales el individuo encuentre oportunidades para satisfacer sus aspiraciones.

Para Chiavenato, (2000) la motivación es el impulso de una persona a actuar de determinada manera o por lo menos que origina una propensión hacia un comportamiento específico.

La motivación del docente influye en el aprendizaje de los estudiantes. La motivación es un factor importante para lograr un alto desempeño. “En la medida en que el docente esté motivado crecerá un auténtico empeño por alcanzar la realización de la misión institucional”. (Aldape, 2008)

En tal sentido la actitud que el maestro muestra frente a sus estudiantes es un determinante. Un maestro sin motivación probablemente dedicará parte de su tiempo a la crítica lo cual proyecta una imagen negativa de la institución. En cambio, si está motivado hará lo posible por realizar su trabajo y poner en alto el nombre de la misma.

Es de gran importancia saber qué cosas motivan al docente para influir positivamente en el aprendizaje de los estudiantes. Un maestro con motivación para su labor diaria hace su trabajo por convicción y no por obligación y se desempeña adecuadamente dentro y fuera de su espacio de clases.

Las labores de los empleados afectan la productividad. Por tanto, si la motivación es un factor importante para lograr un alto desempeño. Las instituciones educativas tienen el reto de descubrir qué motiva a su personal y despertar en ellos el deseo de contribuir a la razón de ser institucional.

La persona y el rendimiento son dos pilares fundamentales para el logro de los objetivos planeados. El docente se integra a la planta laboral para intentar satisfacer sus necesidades particulares y en la medida en que las satisfaga crecerá su auténtico empeño en alcanzar la realización de la misión institucional. “Para que la motivación del personal tenga éxito los intereses personales y organizacionales deberán coincidir”. (Aldape, 2008)

En la motivación del docente se consideran obstáculos todo aquello que no permite que una persona se sienta bien con lo que está haciendo, sea cual sea la situación. “La falta de afecto y reconocimiento o si las posibilidades de crecimiento profesional son imprevisibles propiciarán que los maestros se sientan desmotivados. Permitir una situación así traerá

como consecuencia depresión, ansiedad y angustia en los individuos que conforman la institución”. (Espada, 2005)

Las autoridades superiores de la institución tienen gran impacto en el desarrollo de la motivación en el docente. Según Aldape (2008) algunas estrategias que pueden ser empleadas para ello son:

- Otorgar reconocimientos, elogios, interés y aliento por lo que hace o implementa en cualquiera de sus ámbitos de acción.
- Brindar la oportunidad de colaborar o de tener responsabilidad no sólo por su cátedra, sino de otros desafíos que enfrenta la institución. Esto le dará la oportunidad de demostrar profesional y le servirá de plataforma para incrementar sus expectativas profesionales.
- Buscar su crecimiento profesional a través de programas de formación, de perfeccionamiento o de educación continua para actualizarse en su área.
- Establecer retos desafiantes pero alcanzables, relacionado con el desarrollo de los aprendizajes de sus estudiantes.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

El proceso educativo, actividad importante en toda institución educativa, puede ser caracterizado como un proceso interactivo no solo por la existencia de relaciones humanas entre sus miembros sino también por la interacción que se da con una multiplicidad de factores asociados a este proceso.

En tal sentido, una de las interacciones más importantes y significativas que se da al interior de la escuela es la relación profesor-alumno, básicamente porque en ella se centra el proceso de enseñanza-aprendizaje y, aunque dicho proceso está influenciado por una multiplicidad de factores, la relación profesor-alumno juega un rol preponderante en el logro de los objetivos educativos.

“La relación profesor – estudiante ha ido sufriendo alteraciones a lo largo de los tiempos. Esta situación ha hecho, que cada vez, el profesor sienta la necesidad de buscar estrategias que le posibiliten una mejor relación con sus alumnos y, en consecuencia el establecimiento de ambientes adecuados que faciliten el aprendizaje en el aula”. (Vieira, 2007)

El Psicólogo y Educador, Cámere, E. (2013), de la Universidad de Navarra, España plantea como debería ser dicha relación. 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 fundamenta en una cierta imposición.

- Es una relación bipolar de ida y vuelta que se establece entre personas de diferente edad y grado de madurez.
- La relación de docencia es una relación interpersonal pero no amical. El trato del maestro hacia el alumno se realiza el esquema de la amistad: aquél busca en el discípulo al individuo concreto y determinado mientras que la actitud del alumno, tiende a mantener con el docente un tipo de relación puramente profesional y externa.
- Al profesor le compete marcar el inicio, la dinámica y la continuidad de la relación, porque es a él a quien le corresponde generar el clima apropiado en el aula que garantice la fluidez de las relaciones con los alumnos.
- La relación se establece con cada uno y con todos los alumnos en su conjunto.
- Cada alumno aporta a la relación su propio marco de referencia, su manera de ser, su intimidad, sus necesidades, emociones y prejuicios, que influyen en sus comportamientos y respuestas.
- Igualmente, el profesor aporta a la relación su propio marco de referencia, su manera de ser, sus necesidades, prejuicios y obligaciones, que influyen significativamente en sus emisiones y también en sus respuestas.
- La materia que imparte el docente está tan integrada a su persona que corre el riesgo de creer que aquella tiene por sí misma el atractivo suficiente para el alumno, de modo que este responda siempre con atención y con eficiencia en clase.

- La relación profesor-alumno que se establece no es gratuita de entrada. Al comienzo se basa en la apreciación de papeles establecidos que con la continuidad se delimitan, se precisan y consolidan. La función del docente contiene más funciones y es más amplia: instruye, estimula, corrige, forma y orienta. Cuando el docente es íntegro conoce su materia, es cálidamente exigente por ser ejemplar, logra el afecto y la admiración de sus alumnos. Su prestigio mueve al alumno a responder con respeto, atención e interés por su curso.
- En la relación con el alumno interviene otro elemento que es fundamental para su sostenimiento: la axiología y principios del colegio, que el docente debe procurar encarnar; de manera que, desde su ámbito, contribuye eficazmente al logro del perfil del alumno, en el cual está comprometido el centro educativo.

Con estos diez ítems planteados, se puede entender mejor como debe ser la relación entre el docente y el alumno, buscando siempre la generación de un ambiente adecuado en el salón de clases y en caso de no existir dicho ambiente se deben buscar las estrategias y espacios que permitan al docente relacionarse positivamente con sus alumnos.

El centro de la actividad educativa está en la relación que se establece entre quien enseña y quien aprende. Esta relación entre el educador y el educando, se produce en el aula, en actividades programadas fuera del aula y también en encuentros esporádicos. En este sentido, puede considerarse que “la relación con los profesores es, entre otros un determinante del éxito académico y educativo del estudiante”. (Ortega, 2001)

En si el desempeño docente abarca también esta relación profesor estudiante, en el aula quien marca la diferencia en esta relación es el docente, porque es él o ella el formador y es un ente preparado científica y humanamente, es quien maneja las relaciones humanas, por tanto es el responsable de la buenas relaciones que exista entre estudiante y profesor. Si esta relación es buena implica que el trabajo académico también tendrá logros efectivos.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

“La relación entre las familias y la escuela deben situarse en un contexto histórico e institucional. Más concretamente se inscriben en la articulación entre dos instituciones, la

escuela y la familia, con asimetría de poder y en un contexto social y político que las sitúa en el debate entre intereses públicos y privados”. (Garreta, 2011.)

La familia y la escuela son los dos contextos más importantes para el desarrollo humano y esta relación es contemplada actualmente como un factor de gran importancia en la educación del alumnado. La educación empieza en la familia y se prolonga en la escuela y una buena educación exige el conocimiento del medio en el que viven los alumnos, así como la representación de éste en la vida escolar.

La relación con los integrantes de la familia de los alumnos forma parte, hoy en día, de los desafíos propios del rol docente. No es una carga adicional o algo externo a las obligaciones del rol del profesor. “La escuela y la familia son las dos instituciones que a lo largo de la historia se han encargado de criar, socializar y preparar a las nuevas generaciones para insertarse positivamente en el mundo social y cultural de la sociedad”. (Martiniá, 2003)

El potencial e influencia de ambos contextos aumentará si entre ambos sistemas se establecen relaciones fluidas, complementarias, cordiales y constructivas que tengan como objeto optimizar el desarrollo infantil.

La relación de colaboración es posible si existe:

- Clara delimitación de los roles y las responsabilidades.
- Confianza de los padres en el saber hacer profesional de los profesores.
- Los profesores han de reconocer a la familia como primeros educadores.

La educación es una tarea compartida de padres y maestros con el objetivo de educar a los niños y niñas. Las relaciones entre padres y maestros serán cordiales y amistosas para poder llegar a un acuerdo en cuanto a objetivos, criterios de educación y trato con los estudiantes, con el fin de que se construya una personalidad equilibrada en ellos.

En definitiva, la colaboración que se establezca entre la familia y la escuela tenderá a convertir a estos dos contextos en comunidades de prácticas educativas compartidas.

Una buena relación entre padres y maestros facilitará al estudiante su proceso de enseñanza-aprendizaje. Por lo tanto, esta relación debe ser cordial y amistosa generando un buen clima de confianza entre ambos. Gracias a ella, se genera en los alumnos sentimientos de seguridad y motivación hacia el aprendizaje ya que ellos y ellas son conscientes de la preocupación y la labor educativa que realizan sus padres y maestros.

Desde el primer momento en que el maestro o maestra conoce a los familiares de sus alumnos (puede ser en la primera reunión del curso) debe hacerle ver las ventajas que adquiere su colaboración y participación en la escuela, tales como:

- Familia y escuela comparten el objetivo de educar integralmente a los niños, niñas, adolescentes y jóvenes.
- Una buena relación entre familia y escuela genera en los niños y niñas seguridad, motivación.
- Tanto familia como escuela pueden aportarse mutuamente informaciones importantes sobre el desarrollo de los estudiantes.

1.1.2.5. Organización institucional.

Otro de los factores que influyen en el desempeño del docente es el asociado al entorno institucional, en él los factores se pueden agrupar en dos grandes líneas: el ambiente y la estructura del proyecto educativo institucional.

“La estructura del ambiente tiene a su vez, dos grandes componentes: lo físico y lo humano. Se requiere de una estructura física en excelentes condiciones, dotada con buenos materiales educativos. También se necesita un ambiente humano propicio enriquecido con relaciones de afecto, autonomía y cooperación. Un proyecto educativo que posea un horizonte llamativo y líneas de acción claras, para permitirle al docente estructurar sus acciones con mayor acierto” (Montenegro, 2007)

En una organización un objetivo se transforma en una misión, enseguida se definen los valores, creencias y principios que compondrán sus señas de identidad, la diferenciarán y marcarán su estilo de actuación). Se deben establecer los mecanismos de operación de la

organización, es decir, cómo se van a lograr los objetivos, que nos llevará a definir las estrategias; con que técnicas, recursos y métodos se va a trabajar; qué características, formación, personalidad deben tener los miembros de la organización y cómo se definirán las acciones, cómo se asignarán y coordinarán.

Una institución educativa, es una organización, es una realidad concreta, integrada por una comunidad educativa, así toda acción debe efectuarse desde la consideración a la intervención interna y externa. Los elementos que componen esos dos ámbitos y sus interacciones son los que conforman la estructura organizativa de la institución.

Las instituciones educativas pueden ser vistas en un aspecto bidimensional: el superficial, formal que se refiere a lo administrativo – legal y el profundo, dinámico, real, interno que define la esencia misma de la vida de la institución, es decir, nos permite advertir los aspectos estructurales, la historia y desarrollo, el clima escolar, el mundo de las relaciones y comunicaciones a su interior.

De acuerdo con Garín (2009) “organizar instituciones educativas es disponer y relacionar los elementos necesarios para una organización: la presencia de un fin u objetivo común, un conjunto de hombres, de medios y los esfuerzos combinados”.

La organización institucional es un tema de gran importancia hoy en día para todos los planteles educativos, los cuales buscan un continuo mejoramiento en su organización para así alcanzar óptimos resultados sin perder de vista el recurso humano.

Admitir la importancia de las organizaciones no es reconocer la supremacía de éstas sobre los individuos, sino, en todo caso, admitir que la dependencia de la persona respecto a las organizaciones aumenta a medida que las sociedades se hacen más complejas. También es cierto, sin embargo, que la autonomía individual depende, asimismo, del tipo de organizaciones consideradas y aun del modelo de sociedad en la que se encuadran. “Las sociedades pluralistas, en tal sentido, permiten o proporcionan mayor flexibilidad a los diversos planteamientos de sus componentes”. (UNESCO, 2007)

Pero hablar de organizaciones en la sociedad actual no sólo es reconocer su existencia, sino también afirmar que la sociedad es una sociedad organizada, en la medida en que

ordena las funciones que debe realizar, se apoya en una multiplicidad de organizaciones y asimismo depende de ellas y participa de su evolución.

La escuela nace y se desarrolla en este contexto, que describe de forma implícita el paso del individuo del grupo primario a la organización formal. La persona pertenece a grupos primarios (familia, amigos, por ejemplo), de manera involuntaria o espontánea, caracterizados por su bajo número de miembros y por la dimensión afectiva y personal que adquieren sus relaciones. Paralelamente, también se encuadra en un contexto determinado, que participa de unas normas sociales respecto a las relaciones de convivencia, intercambio de productos, formas de trabajo y otras; esto es, pertenece, también de forma involuntaria, a una organización social.

La organización formal, tiene su origen en el grupo secundario de individuos. Se forma voluntaria, intencionada y sistemáticamente para conseguir fines determinados.

Las instituciones educativas se reconocen plenamente como organizaciones formales por estar compuesta por un conjunto de personas fácilmente determinables que:

- a) Disponen de una estructura más o menos formalizada.
- b) Poseen un sistema de coordinación y comunicación.
- c) Actúan sobre el entorno que los rodea y, a la vez, reciben la influencia de éste en una interacción que ha de ser armónica.
- d) Realizan actividades mediante instrumentos técnicos y operaciones que tienden a la consecución de unos fines determinados.

Inevitablemente, en las organizaciones formales cabe considerar cómo surgen tipos de relaciones que, aunque no quedan vinculadas directamente con el trabajo, inciden en sus resultados. Se refiere a los procesos y grupos informales que nacen de la incapacidad de las propias organizaciones para satisfacer, salvando el objetivo del grupo general, todas y cada una de las necesidades de sus miembros considerados individualmente. Insatisfacciones, participación en determinados valores, necesidades no cubiertas y otros factores conforman con el tiempo y a través de los grupos informales lo que se ha venido en denominar la organización informal.

La organización informal es, pues, una dimensión siempre existente en las organizaciones que debe ser considerada de modo paralelo y complementario al nivel de formalización alcanzado. Adquiere, por otra parte, gran importancia si se considera su valor potencial para servir, encauzada oportunamente, como dinamizador de los procesos de cambio e innovación institucional.

1.1.2.6. Políticas educativas.

Las políticas educativas como las acciones del Estado en relación a las prácticas educativas que atraviesan la totalidad social, establecen no sólo un programa pedagógico, sino ideológico en el que se encuentran inmersos todos los actores de la educación.

A nivel de América Latina y el Caribe la UNESCO propone algunas orientaciones para la formulación de políticas educativas las mismas que los países involucrados las plantearan de manera contextualizada considerando tanto las características de su sistema político, social, económico así como su identidad cultural.

Es así como la UNESCO (2013) en su documento publicado por la Oficina Regional de Educación para América Latina, propone:

En relación con la formación inicial del docente:

- Promover el ingreso de mejores candidatos a la docencia elevando el nivel de exigencias para ingresar a los estudios pedagógicos.
- Fortalecer la calidad de los programas de formación docente especialmente los contenidos curriculares, las estrategias de formación y evaluación de aprendizajes, y la calidad de los formadores.
- Ofrecer una formación de calidad pertinente para el trabajo educativo con grupos sociales desfavorecidos.
- Asegurar sistemas apropiados de regulación de la calidad de los programas de formación y de quienes egresan de ellos.

En relación con el desarrollo profesional y formación continua se proponen:

- Asegurar al profesorado el derecho a una formación continua relevante y pertinente, centrada en la formación integral y en los aprendizajes de los estudiantes.
- Asegurar impactos significativos de la formación continua en las prácticas de enseñanza y en los aprendizajes de los estudiantes.
- Construir trayectorias de desarrollo profesional distinguiendo etapas en la vida del docente.
- Implementar mecanismos de regulación de la oferta de formación continua con el fin de asegurar su calidad y relevancia.
- Promover el aprendizaje colaborativo en el contexto escolar.
- Regular la pertinencia de la oferta de postgrados.

En relación con la Carrera Docente se proponen:

- Diseñar e implementar carreras destinadas a fortalecer la profesión docente y a incidir en la atracción de buenos candidatos.
- Reconocer en la carrera diferentes etapas de desarrollo de la trayectoria y la competencia docente.
- Estructurar la carrera docente en torno al mejoramiento del desempeño profesional.
- Diseñar e implementar una política de remuneraciones e incentivos clara y articulada para estimular la labor profesional docente.
- Desarrollar sistemas válidos y consensuados de evaluación del desempeño profesional docente.
- Disponer de mecanismos transparentes para el acceso a las plazas docentes y la asignación de funciones.

En relación con las instituciones y procesos de las políticas docentes, se proponen:

- Priorizar las políticas docentes en una perspectiva sistémica.
- Lograr mayor efectividad de las políticas docentes conciliando criterios de continuidad y cambio.
- Promover la participación de los actores en la generación de políticas.
- Fortalecer la institucionalidad pública para el desarrollo de las políticas docentes.

Hasta antes del 2006 el Estado Ecuatoriano ha sido un actor débil en la definición de políticas públicas. Se ha visto marcado por una fuerte privatización de la educación

abandonando su estructura fiscal para la educación formal y entregándola, bajo leyes preferenciales a los actores privados.

“Es clave el debate que la sociedad construya sobre lo que el Estado debe manejar en sus políticas de educación para todos y bajo qué fundamentos filosóficos lo haga” (Sophia, 2007)

Es así que en el 2006 se elaboró un plan decenal para tener una referencia sobre la cual trabajar, partiendo de una análisis de la realidad educativa. A continuación un resumen de las 8 políticas educativas planteadas como prioritarias.

Política 1: Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad.

Justificación: Porque los primeros años representan el momento más adecuado para ofrecer una educación temprana de calidad ya que en este período se desarrolla inteligencia afectiva, cognitiva y psicomotriz y desarrolla su identidad.

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

Política 2: Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo año

Justificación: Para que niños y niñas desarrollen competencias que les permitan aprender a ser, aprender a hacer, aprender a conocer, aprender a convivir con los demás y aprender a aprender en su entorno social y natural, conscientes de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, en el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos, a la naturaleza y la vida.

Objetivo: Brindar educación de calidad, inclusiva y con equidad, a todos los niños y niñas, para que desarrollen sus competencias de manera integral y se conviertan en ciudadanos positivos activos capaces de preservar el medio natural y cultural, lingüístico, sentirse orgullosos de su identidad pluricultural y multiétnica con enfoque de derechos.

Política 3: Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente

Justificación: Porque este nivel no cumple totalmente su triple función con los alumnos y egresados: preparar para continuar con sus estudios de nivel superior; capacitar para que puedan incorporarse a la vida productiva, con unos conocimientos, habilidades y valores adecuados; y, educar para que participen en la vida ciudadana; por tanto el Estado debe impulsar: la capacidad de compensar las desigualdades en equidad y calidad, modificar los modelos pedagógicos y de gestión institucionales, articularse con el conjunto del sistema educativo, y vincularse con las demandas de la comunidad y las necesidades del mundo del trabajo.

Objetivo: Formar a los jóvenes con competencias que le permitan continuar con los estudios superiores e incorporarse a la vida productiva, acordes con el desarrollo científico, tecnológico y las necesidades del desarrollo del país y del desarrollo humano.

Política 4: Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa

Justificación: La cifra de población rezagada de la educación es muy alta, tradicionalmente el énfasis casi exclusivo se ha dado en la reducción de la tasa de analfabetismo.

Objetivo: Garantizar el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo, a través de los programas nacionales de educación alternativa, considerando a la alfabetización como su punto de partida, en el marco de la atención a la diversidad, la inclusión educativa, el desarrollo y difusión cultural, la equidad de género, la identidad pluricultural y multiétnica y la conservación de la naturaleza, el manejo sustentable de los recursos naturales y la energía.

Política 5: Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas

Justificación: En la actualidad 437.641 niños y jóvenes se encuentran fuera del sistema educativo, las condiciones del recurso físico están por debajo de los estándares, existe un acelerado deterioro de la infraestructura por la falta de mantenimiento preventivo y

correctivo, el equipamiento es deficitario con alta obsolescencia y escasa renovación tecnológica.

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

Política 6: Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación

Justificación: La evaluación desempeña una función medular, tanto en la formulación como en el seguimiento y ejecución de la política educativa.

Objetivos:

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

Política 7: Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida

Justificación: Un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación es el docente, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida.

En la actualidad la formación inicial docente es débil y desactualizada; no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional lo que ha provocado desvalorización del rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión docente.

Objetivo: Estimular el ingreso a la carrera docente de las jóvenes generaciones y garantizar el acceso, promoción horizontal y vertical, a través de la formación inicial y el desarrollo profesional permanente, e impulsar un proceso ordenado de retiro y jubilación.

Política 8: Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%

Justificación: El sistema educativo requiere contar con un financiamiento seguro y sostenible que permita cumplir con su objetivo fundamental que es brindar una educación de calidad.

Objetivo: Garantizar los recursos financieros necesarios para el desarrollo del sistema educativo a largo plazo.

1.1.3. Características del desempeño docente

El desempeño docente está determinado por una intrincada red de relaciones e interrelaciones, dentro de las cuales podrían considerarse las asociadas al docente, las asociadas al estudiante y las asociadas al contexto.

Entre las asociadas al docente están: su formación profesional, sus condiciones de salud y el grado de motivación y compromiso con su labor. “La formación profesional provee el conocimiento para abordar el trabajo educativo con claridad, planeación previa, ejecución organizada y evaluación constante. A mayor calidad de formación, mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia”. (Montenegro, 2007)

El profesor se caracteriza por ser uno de los profesionales a los que se demanda el desempeño de las tareas y funciones más diversas, junto con un perfil personal, académico y pedagógico. Por esta razón es necesario poner atención en las características del docente para lograr un desempeño eficaz en su práctica. En este sentido la eficacia de los profesores depende de “la articulación de tales características en términos de conocimientos tanto disciplinares como pedagógicos, destrezas metodológicas y técnicas, así como actitudes respecto a la enseñanza, la cultura y la educación en general”. (ANUIES, 2004)

El desempeño docente califica la calidad profesional con la que se espera que se desenvuelva 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. (De la cruz, 2007).

Las características a considerarse en un buen desempeño docente son:

La adaptabilidad, que se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas.

La comunicación, que implica la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. La capacidad de acuerdo el lenguaje o terminología a las necesidades del receptor (es). Al buen empleo de la gramática, organizacional y estructura en comunicaciones.

La iniciativa, que es la intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido.

Los conocimientos, se refiere el nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas con su área de trabajo. A la capacidad que tiende de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia.

El trabajo en equipo, que es la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/ grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permite el consenso.

El desarrollo de talentos, que comprende la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros.

Un docente de calidad en el sistema educativo ecuatoriano es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que se aspira en el país.

El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato. (MINEDU, 2011)

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

Por ello los estándares:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación. (MINEDU, 2011, p. 145)

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

La idea de que el alumno es el protagonista constructor de su propio aprendizaje y de que el educador es el facilitador de tal proceso, ha sido con frecuencia equívocamente comprendido como que el maestro no tiene que poseer nada, pues no tiene que dar nada que no sea seguridad emocional, autoestima, afecto, climas apropiados y estimulantes.

Empieza ahora a rebrotar el sentido común de que si se quiere que todos los estudiantes aprendan, se tiene que contar con maestros adecuadamente preparados para enseñar. De manera muy sintética, puede decirse que los docentes deben llegar y mantenerse en sus aulas con una comprensión sólida y a fondo de las materias que enseñan, con una comprensión basada en la observación y reflexión sobre las maneras en que los estudiantes aprenden, lo que implica también una comprensión reflexiva sobre las maneras en que ellos mismos y el colectivo al que pertenecen aprenden, con expectativas altas respecto a las posibilidades de logros de todos los alumnos y con un fuerte compromiso de apoyarlos para alcanzarlos.

El que los nuevos educadores lleguen a las aulas en esas condiciones implica el planteamiento de muchos retos, uno de ellos, requiere de que las instituciones donde se forman esos docentes se transformen, cambien, de manera de permitir que los nuevos maestros aprendan de una manera diferente. Si ellos mismos no aprenden a aprender de

maneras múltiples y renovadas, difícilmente se logrará que ninguna cantidad o variedad de políticas de mejoramiento educativo rindan plenamente sus frutos.

“La mejora de la calidad educativa se dilucida dentro de las aulas, en las relaciones que se establecen entre docentes y alumnos, en los conocimientos que se ponen en juego, en la enseñanza que efectivamente se imparte y en el tipo de actividades que son propuestas para el aprendizaje de los niños”. (Tulic, 2004)

Todas las personas pueden enseñar, pero no todas pueden educar, porque educar implica otros elementos como el conocimiento, la didáctica, la metodología, los valores, la capacitación, la dedicación, el desprendimiento, el empoderamiento y un tecnicismo al momento de desarrollar capacidades en los estudiantes, con fines formativos.

De allí entonces que existen muchos desafíos para todas las instancias que tienen que ver con la educación en Ecuador, con el fin de mejorar el desempeño de los docentes y así lograr la tan anhelada calidad educativa nivel nacional.

1.4.1. Desarrollo profesional.

En relación a la concepción de la formación docente como desarrollo profesional, se plantean tres momentos esenciales que marcan el tránsito hacia la autonomía del profesorado en ejercicio de la profesión: “la formación inicial, el momento de socialización o inducción profesional, y la formación permanente y se destaca como elementos esenciales de dicho desarrollo: el papel de la práctica, de la colaboración, de la contextualización, de la motivación por el aprendizaje continuo y del compromiso por la calidad de la enseñanza”. (Imbernón, 2007)

La formación inicial y la superación permanente de los docentes son consideradas uno de los factores que más inciden en la calidad de su trabajo, pese a ello, en la mayoría de países de América Latina, persisten, entre otros, problemas como los siguientes:

- Predominio de enfoques y modelos tradicionales en las instituciones formadoras de docentes;
- Déficit en la calidad de los formadores de formadores;
- Desarticulación entre formación inicial y formación permanente;

- Ausencia de espacios de coordinación entre los responsables de la formación de los docentes;
- Reformas centradas en la “capacitación” sin incidencia en la formación inicial;
- Capacitación, entendida como la sucesión de eventos organizados desde la oferta y no desde la demanda;
- Capacitación a las personas aisladamente y no a los equipos docentes;
- Asistencia a cursos de perfeccionamiento por el puntaje para el ascenso de categorías más allá de la utilidad para una función específica;
- Carencia de apoyo técnico, acompañamiento, monitoreo y evaluación al trabajo docente al interior de las propias instituciones educativas;
- Insatisfacción por los contenidos y la pertinencia de los procesos de formación;
- Débil incorporación de las tecnologías de información y comunicación a la formación de maestros; ausencia de mecanismos institucionalizados de evaluación a la calidad de la formación inicial y en servicio de los docentes.

Por otro lado, la calidad del trabajo de los docentes, típicamente, se asocia a los resultados de aprendizaje de los estudiantes, los cuales, a su vez, se reducen a la información que arrojan las pruebas estandarizadas de logro en matemática y lenguaje de los alumnos. Si bien, éste es uno de los indicadores, el desempeño profesional incluye pero supera la sola mención del rendimiento de los estudiantes y más aún, si éste se limita a resultados de logro de dos áreas del conocimiento.

En este siglo del conocimiento, de los cambios vertiginosos, la ausencia de valores y la indiferencia generalizada en pequeños y grandes, la educación juega un papel central en la evolución y destino de los seres humanos. Entonces la educación de aquellos que van a ser educadores, líderes y seguidores es clave en las futuras décadas a venir, esto debido a que hoy por hoy es necesario enseñar a aprender por sí solo, la enseñanza del ser autosuficiente, la preparación para ser independiente y a adaptarse fácilmente a los cambios cualesquiera que estos sean.

El Sistema de Formación Continua promueve el desarrollo profesional, personal y social de todos los docentes, así como su formación en servicio, en el marco de las políticas de revalorización de la profesión docente en relación a las demandas y exigencias de la región y del país, a fin de establecer perfiles y estrategias de superación profesional. (MINEDU, 2012, p.34)

Zabalza, (2004) presenta una clasificación de competencias, a las que enmarcan como de tercer nivel, por su grado de complejidad:

Competencias referidas a comportamientos profesionales y sociales, donde se registra la serie de actuaciones cotidianas centradas en lo técnico, en la gestión, en la toma de decisiones, en el trabajo compartido y en la asunción de responsabilidades.

Competencias referidas a las actitudes, relacionadas con la forma en la que se afronta la relación con los otros y con las situaciones laborales.

De ahí se desprende el compromiso, la motivación, las formas de relacionarse y de tratar a los demás y la capacidad de adaptación.

Competencias referidas a capacidades creativas, para generar y proponer soluciones distintas y alternativas a tan complejos problemas que surgen en el día a día, asumiendo riesgos, sin miedo al cambio y a la innovación: lo que es más, asumiendo riesgos como estilo de vida.

Competencias de actitudes existenciales y éticas, referidas a la capacidad de ver y analizar las consecuencias de las propias actuaciones, de modo crítico y sistemático. También se incluye el poseer un proyecto personal y la fuerza para trabajar en él para hacerlo realidad, así como el conjunto de valores humanos y éticos que le caracterizan para asumir el compromiso social.

Estas competencias se vinculan también con los saberes necesarios para la educación del futuro, y dejan clara la complejidad de la tarea de la formación profesional, en tanto abarcan todos los ámbitos del ser humano y representan un reto a atender en los programas de formación docente de hoy, tanto en la formación inicial como en la continua, porque se implica preparar no sólo en conocimientos y en habilidades técnicas, sino en comportamientos socialmente responsables, en actitudes críticas y de convivencia, en capacidades para crear, en la ética y en la movilización de la voluntad para actuar.

El país a desarrollado una serie de eventos a favor de los y las docentes con la finalidad de capacitar y este cada vez mejor para el desafío de educar a los niños y niñas, y a la juventud en general.

1.1.4.2. Relación familia, escuela, comunidad

Familia, escuela y comunidad conforman los pilares básicos de la educación, constituyen una tríada necesaria cuya asociación puede ser definida sobre la base del acuerdo común acerca de los roles que deben desempeñar para alcanzar los objetivos propuestos o las metas comunes.

La familia como primer ámbito educativo, necesita reflexionar sobre sus pautas educativas y tomar conciencia de su papel en la educación de sus hijos. La complejidad de la realidad actual se le escapa y esto repercute en la vida del niño, conllevando problemas escolares y familiares que surgen en la realidad diaria: desinterés, falta de motivación, dependencia, bajo rendimiento, fracaso escolar, violencia, etc., que no se pueden achacar a la sociedad en abstracto, a la familia, a la escuela o a los alumnos, de manera independiente como compartimentos cerrado, sino que la interacción de todos ellos es la que propicia esta situación.

La escuela se sitúa en el segundo espacio, de vital importancia, en la vida de los niños y niñas. Entre sus objetivos se encuentra: fomentar la participación, cooperación y colaboración entre los alumnos. En consecuencia, la puesta en práctica de los valores comunitarios y democráticos que se proponen en la familia y la escuela, formarían parte de las experiencias y vivencias de los alumnos, desde los dos ámbitos en los que interactúa cada día, configurando su identidad y el concepto que de sí mismo van adquiriendo.

“La comunidad, que engloba por una parte, elementos estructurales tales como territorio, las personas que lo habitan con intereses, necesidades y valores compartidos; y por otra parte, un elemento de tipo psicológico como es el sentimiento de pertenencia que genera lazos afectivos entre quienes la integran”. (Castro, 2007, pág. 22)

“La escuela se considera como un recurso comunitario; desde esta concepción tanto la familia como la escuela pertenecen, junto a otras organizaciones sociales, a una comunidad concebida como una red de relaciones, instituciones y servicios”. (Castro, 2007, pág. 29)

Desde esta ponencia no se trata de una apertura de la escuela y la familia hacia la comunidad o viceversa, sino más bien, se está hablando de la existencia de una red de

relaciones a la que pertenecen al estar en una misma comunidad la escuela, la familia y otras organizaciones.

La educación y la orientación a la familia son necesarias entenderlas como un proceso de comunicación impregnado de interrogantes, motivaciones expectativas; al mismo tiempo requiere comprometer a los sujetos implicados en dicho proceso, convirtiéndolos en nuestros principales aliados.

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

La educación moderna ha llegado a comprender la necesidad que hay de una estrecha colaboración entre la escuela y la comunidad, con el propósito de estimular y orientar el desenvolvimiento de los niños. El docente nunca educa de manera directa sino indirectamente a través del medio circundante.

Las instituciones escolares, como centro de la comunidad son los encargados de organizar de este modo su labor educativa y convertirse en centros abiertos a la comunidad donde el niño sea el objetivo de la influencia de todos y el sujeto de su propio aprendizaje.

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

Si se considera que los padres de familia son parte de una comunidad, se debe por lo tanto, considerar que la participación de está en el proceso relacional que va más allá de una simple relación de responsabilidad en el cumplimiento de tareas o actividades como la minga, como sucede en el caso de las comunidades indígenas, por ello es importante

involucrar a todas las instancias posibles para sumar esfuerzos y buscar una política educativa que busque el desarrollo integral de todos los actores sociales en su conjunto.

En este contexto, las tres instancias: familia, escuela y comunidad, se necesitan entre sí, por lo tanto el apoyo será mutuo. La familia requiere de la escuela para que esta atienda y eduque a sus hijos, y de la comunidad porque toda familia necesita pertenecer a una comunidad para ser parte de ella y en busca de desarrollo.

Por otro lado, la escuela existe porque hay familias y son estas quienes le proveen la materia prima que son los estudiantes y depende de la comunidad porque esta le dotará de la infraestructura humana, en construcciones y todos los elementos mínimos que requiere para su funcionamiento.

Finalmente la comunidad precisa de la escuela para educar al conglomerado humano que lo conforman, incluso constituye un apoyo para su desarrollo puesto que habiendo la escuela habrá atención de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, requiere de la familia, porque la suma de muchas familia da origen a la comunidad.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente

La noción de práctica docente no tiene una única definición ni puede explicarse en pocas palabras. El concepto es muy amplio y refiere a la actividad social que ejerce un maestro o un profesor al dar clase.

La práctica docente, por lo tanto, está influenciada por múltiples factores: desde la propia formación académica del docente hasta las singularidades de la escuela en la que trabaja, pasando por la necesidad de respetar un programa obligatorio que es regulado por el Estado y las diversas respuestas y reacciones de sus alumnos

Puede decirse que la práctica docente está determinada por el contexto social, histórico e institucional. Su desarrollo y su evolución son cotidianos, ya que la práctica docente se renueva y se reproduce con cada día de clase.

Esto que hace un docente deba desarrollar diferentes actividades simultáneas como parte de su práctica profesional y que tenga que brindar soluciones espontáneas ante problemas impredecibles.

En otro sentido, es posible afirmar que la práctica docente consiste en la función pedagógica de enseñar y en la apropiación que cada maestro hace de su oficio, formarse de manera continua, actualizar sus conocimientos, asumir ciertos compromisos éticos, etc. Ambas cuestiones, a su vez, están influidas por el escenario social (la escuela, la ciudad, el país).

“La práctica docente, en definitiva, se compone de la formación académica, la bibliografía adoptada, la capacidad de socialización, el talento pedagógico, la experiencia y el medio externo. Todos estos factores se combinan de diferente manera para configurar distintos tipos de prácticas docentes según el maestro, que además provocarán diversos resultados”. (Vitarelli, 2003)

Hablar de práctica docente, lleva a pensar en la posibilidad de integrar los procesos de enseñanza-aprendizaje implicados con lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual. No alcanza con entrenar alumnos sólo en estrategias cognitivas y en la adquisición de destrezas procedimentales. En esta instancia se debe pasar de la mera acumulación de información, habilidades y competencias, a una concepción que incluya el desarrollo de la sensibilidad y los afectos la motivación, los valores, las conductas y los modos de ser y hacer del docente. (Lanatti, 2010)

Pensar en una verdadera praxis educativa implica considerar la libertad, la participación, la disciplina y el esfuerzo como cuatro grandes ejes en los que se debe estructurar dicha práctica integrando lo cognitivo, lo afectivo y la acción; educando en el respeto a la pluralidad de opciones, abierto a todo nuevo camino y el diálogo con todos, respetando y permitiendo que el otro sea de acuerdo con sus propias opciones en tanto otro y educando para vivir en una actitud que supone sensibilidad ecológica y educación ambiental.

1.2. Gestión educativa

“El termino *gestión* proviene del latín "gestío", y evoca la acción y la consecuencia de realizar trámites con eficiencia y prontitud, lo que hace posible la realización de una

operación, un asunto, un proyecto, un anhelo cualquiera, etc. El término es distinto al de *administración*, que enfoca las ideas de dirigir, disponer, gobernar, organizar u ordenar una determinada situación”. (Vásquez, 2009)

El concepto de gestión, tal como se lo utiliza actualmente, proviene del mundo de la empresa y atañe a la gerencia. La gestión se define como “la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarios para la consecución de los objetivos de la institución”. (Sánchez, 2007, pág.117).

La gestión, por consiguiente, implica un fuerte compromiso de sus actores con la institución y también con los valores y principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas. Desde este marco conceptual se entiende que la conducción de toda institución supone aplicar técnicas de gestión para el desarrollo de sus acciones y el alcance de sus objetivos.

Cuando se aborda el tema de la gestión relacionado con la educación, resulta necesario establecer distinciones conceptuales entre la gestión educativa y la gestión escolar. Mientras la primera se relaciona con las decisiones de política educativa en la escala más amplia del sistema de gobierno y la administración de la educación, la segunda se vincula con las acciones que emprende el equipo de dirección de un establecimiento educativo en particular. Tanto los procesos de gestión educativa como los de gestión escolar son secuencias de acciones deliberadamente elegidas y planificadas en función de determinados objetivos que posibiliten la tarea de conducción.

1.2.1. Definiciones de gestión educativa

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

Para García, L. (2002) la gestión educativa se debe entender como el “logro de los objetivos y metas educacionales, atendiendo las necesidades básicas de los alumnos, de los padres, de los docentes y de la comunidad toda, en pos de un modelo de país solidario, ético y pacífico”.

Según Lujambio, A. (2010). “la gestión se caracteriza por una visión amplia de las posibilidades reales de una organización educativa para resolver alguna situación o alcanzar un fin determinado”.

Otras concepciones sobre gestión educativa desde el punto de vista de la opinión pública:

- 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.

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

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

“Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad”. (Sánchez, 2009, pág. 102)

La gestión de la educación se refiere a “la naturaleza de las formas administrativas suficientes, certeras, adecuadas y sobre todo válidas, que permitan lograr los resultados buscados, es decir consiste en la manera como se administran los distintos elementos e insumos que intervienen en los procesos complejos educativos”. (Chabolla, 2001)

El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPPE) de la UNESCO (2000), señala que “la gestión educativa es un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados y relacionados, tanto horizontal como verticalmente, dentro del sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la educación”. Así, se entienden como gestión educativa, las acciones desplegadas por los gestores que dirigen amplios espacios organizacionales de un todo que integra conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración de procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas, a la exploración y explotación de todas las posibilidades, y a la innovación permanente como proceso sistemático.

1.2.2. Características de la gestión

Básicamente, la gestión educativa “se caracteriza por una visión-misión amplia de las oportunidades reales de una organización para resolver determinada situación o arribar a un fin determinado. Este proceso es acción, y, como compromete a toda la comunidad educativa, es fundamental lograr que todos los actores de esta tiren o remen hacia un mismo lado o rumbo para lograr lo que se quiere, y mejorar permanentemente”. (Lujambio, 2010)

Según Lujambio, A. (2010) las principales características de la gestión educativa son:

- a) Centralidad en lo pedagógico. Parte de la idea de que las escuelas son la unidad clave de organización de los sistemas educativos y que el trabajo medular, de las escuelas y del sistema mismo, consiste en la generación de aprendizajes para todos los alumnos.
- b) Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización. Supone la necesidad de que los diversos actores educativos posean los elementos indispensables para la comprensión de los nuevos procesos, oportunidades y soluciones a la diversidad de situaciones.
- c) Trabajo en equipo, que proporcione a la institución escolar una visión compartida acerca de hacia dónde se quiere ir y de cuáles son las concepciones y los principios educativos que se quieren promover. También tiene que ver con los procesos que faciliten la comprensión, planificación, acción y reflexión conjunta acerca de qué se quiere hacer y cómo, que para ser efectivos deben desarrollarse de manera colegiada.
- d) Apertura al aprendizaje y a la innovación. Ésta se basa en la capacidad de los actores de encontrar e implementar nuevas ideas para el logro de sus objetivos educativos; así como para romper inercias y barreras, favoreciendo la definición de metas y priorizando la transformación integral. Las organizaciones abiertas al aprendizaje son capaces de encarar y resolver sistemáticamente situaciones adversas, generar nuevas aproximaciones, aprender de la propia experiencia y de la de otros, y originar conocimiento y trasladarlo a sus prácticas.
- e) Asesoramiento y orientación para la profesionalización. Consiste en que existan espacios de reflexión para la formación permanente, para pensar el pensamiento, repensar la acción, ampliar el poder epistémico y la voz de los docentes; se trata de habilitar circuitos para identificar áreas de oportunidad y generar redes de intercambio de experiencias en un plan de desarrollo profesional.
- f) Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro, que se planteen escenarios múltiples ante situaciones diversas, a partir de objetivos claros y consensos de altura para arribar a estadios superiores como institución; donde los actores

promuevan una organización inteligente, rica en propuestas y creatividad que estimulen la participación, la responsabilidad y el compromiso compartido.

- g) Intervención sistémica y estratégica. Supone visualizar la situación educativa, elaborar la estrategia y articular acciones para lograr los objetivos y metas que se planteen; supone también, hacer de la planificación una herramienta de autorregulación y gobierno para potenciar las capacidades de todos para una intervención con sentido.

Lo anterior, conduce a deducir que la gestión es parte del desempeño docente, puesto que el maestro, maestra gestionara dentro y fuera del aula, porque gestionar es realizar acciones que conduzcan a los logros de objetivos, metas y propositito en este caso de carácter educativo.

Mucho depende capacidad de gestión que tenga el docente, la atención y la formación de calidad que se puede ofrecer o desarrollar en los y las estudiantes.

1.2.3. Tipos de gestión

La gestión en el campo educativo se ha clasificado, para su estudio, en tres categorías de acuerdo con el ámbito de su quehacer y niveles de concreción en el sistema: gestión institucional, gestión escolar y gestión pedagógica.

Según Parra, M. (2004) la gestión educativa en el ámbito institucional se concretiza en cuatro niveles:

- a) La gestión directiva, con su misión orientadora y promotora del mejoramiento esta gestión tiene como ámbito de acción la institución educativa en su conjunto y sus referentes concretos son: la gestión académica, la gestión de comunidad, y la gestión administrativa y financiera. La acción de esta gestión se concreta en la organización, diseño, desarrollo y evaluación de una cultura escolar propia, en el marco de la política educativa vigente. Con el liderazgo de su equipo de gestión, la institución se orienta estratégicamente hacia el cumplimiento de su misión y visión
- b) Gestión pedagógica y académica, esta gestión es eje esencial en el proceso de formación de los estudiantes, por lo que enfoca su acción en lograr que estos aprendan

y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño social, profesional y personal.

- c) Gestión de la comunidad, la participación y cooperación de la comunidad educativa (familias, miembros de la comunidad y las organizaciones comunitarias), constituyen un factor importante para lograr la calidad en la enseñanza. Esta participación comunitaria en la gestión educativa es concebida como un acto de negociación entre los padres de familia y el director de la escuela, con el fin de tomar decisiones sobre las diferentes necesidades que existen en la institución
- d) Gestión administrativa y financiera, esta gestión es una pieza fundamental para el mejoramiento porque se desarrolla en el marco del diseño, la ejecución y la evaluación de acciones que buscan dar soporte a la misión institucional mediante el uso efectivo de los recursos, a través de procesos y procedimientos susceptibles de mejoramiento continuo.

En el campo educativo, cada una de las gestiones nombradas, tiene su asidero, así la gestión directiva está presente cuando estos acuden a diferentes instancias por diversos motivos para gestionar la atención al centro educativo por parte de autoridades locales, seccionales y nacionales, la gestión pedagógica y académica entra en íntima relación con el trabajo de aula y fuera de ella. La gestión de la comunidad constituyen un apoyo fundamental para la coexistencia de estas instancias, finalmente la gestión administrativa y financiera, se refiere a conseguir bienes o recursos económicos para solventar las diversas necesidades que se presentan en la institución educativa, año tras año. Solo con la aplicación de estos tipos de gestión se habrá adelantos notorios en los establecimientos educativos.

1.1.2.4. Ámbitos de la gestión docente

El ámbito de la gestión docente comprende descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, todas las acciones que debe cumplir durante el desarrollo de las prácticas pedagógicas y en el transcurso de las diversas jornadas de trabajo, en el que se evidenciará logros en beneficio de la institución y por ende para el padre de familia y la comunidad misma.

1.2.4.1. Ámbito Legal

Los estándares para evaluar el desempeño docente está tipificado en la página 142, en el capítulo II sobre el SINEB, capítulo I sobre los estándares e indicadores, en su artículo 14, numerales 1, 2 y 3; el cual entre otros dice lo siguiente:

Art. 14.- Estándares de calidad educativa, indicadores de calidad educativa e indicadores de calidad de la evaluación. Todos los procesos de evaluación que realice el Instituto Nacional de Evaluación Educativa deben estar referidos a los siguientes estándares e indicadores:

Los Estándares de calidad educativa, definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, son descripciones de logros esperados correspondientes a los estudiantes, a los profesionales del sistema y a los establecimientos educativos;

1. Los Indicadores de calidad educativa, definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, señalan qué evidencias se consideran aceptables para determinar que se hayan cumplido los estándares de calidad educativa; y,
2. Los Indicadores de calidad de la educación, definidos por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, se derivan de los indicadores de calidad educativa, detallan lo establecido en ellos y hacen operativo su contenido para los procesos de evaluación.

1.2.4.2. Ámbito de la Gestión del aprendizaje.

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

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural se contempla lo siguiente:

Art. 19.- Componentes del sistema educativo que serán evaluados. Los componentes del Sistema Nacional de Educación que serán evaluados por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, de conformidad con lo establecido en el artículo 68 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, son los siguientes:

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

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

Art. 20.- Evaluación interna y evaluación externa. La evaluación del Sistema Nacional de Educación puede ser interna o externa. La evaluación interna es aquella en la que los evaluadores son actores del establecimiento educativo; en cambio, en la externa los evaluadores no pertenecen al establecimiento educativo. (MINEDU, 2012)

Ambos tipos de evaluación pueden hacer uso de procesos e instrumentos de evaluación cualitativa o cuantitativa.

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

El peso proporcional que represente cada tipo de evaluación debe ser determinado por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional. (MINEDU, 2012)

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

Para cada una de estas descripciones generales se detallan estándares específicos, tal y como se puede observar en el cuadro a continuación:

1.2.4.3. Ámbito de la Gestión de planificación.

La planificación educativa hace referencia a la previsión de las acciones que serán ejecutadas en un establecimiento educativo con el propósito de alcanzar ciertos objetivos fijados por el equipo de conducción. Tales acciones deberían estar destinadas a influir positivamente en la institución y en las condiciones de enseñanza y aprendizaje que en ella imperan. (Aguerrondo, 2008, pág. 15)

La planeación pedagógica representa una de las tareas más importantes del profesor, mediante la cual se expresa los objetivos de aprendizaje, junto con las estrategias y los recursos para alcanzarlos.

En una escuela abierta, los profesores revisan constantemente, junto con sus compañeros, los planes para sus clases. Es una puesta en común para intercambiar observaciones y comentarios sobre su perspectiva didáctica y acerca de sus criterios de selección de contenidos. De todo esto existen, como resultados, conversaciones que alimentan la totalidad de los maestros que participan, sintiéndose más estimulados hacia su propio trabajo.

En un ambiente como el descrito, los maestros reciben y ofrecen retroalimentaciones sobre sus prácticas, al descubrir sus aciertos y carencias, que ante los demás podrán verse como parte de su desempeño. De igual forma, se dan a conocer innovaciones que un profesor en lo individual pueda compartir, como algunas modalidades diferentes de

planear, el empleo original de recursos didácticos, o bien, la forma en que cada profesor revisa y evalúa su propia planeación.

Por otro lado, se darán cuenta de la forma en que la planeación de cada uno atiende a todos los alumnos y los mecanismos que se emplean para lograrlo, si la planeación toma en cuenta a los alumnos que tienen algún tipo de desventaja en el aprendizaje, si se considera el nivel socioeconómico de algunos de ellos o bien si la planeación tiene las variantes necesarias para atender a los alumnos, según su ritmo individual de aprendizaje.

La función de planificador, como una dimensión del desempeño docente, se define como una capacidad integrativa, que demuestra el educador, para diseñar, proponer y aplicar proyectos educativos, con alternativas reales y viables a sus estudiantes, tomando en consideración los aspectos educativos, sociales y económicos. Dentro de este marco, Graterol (2001) hace el comentario siguiente: “El docente logrará sus objetivos, una vez que planifique las actividades que va a realizar”. De lo anterior se infiere que es necesario que el docente planifique con antelación las actividades, que se perfeccione, estimule y trabaje cooperativamente a fin de que su acción sea más flexible y se desarrolle eficientemente.

1.1.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación

El director organiza a los maestros, para orientarlos hacia la buena enseñanza, a fin de que los alumnos aprendan. El director genera acuerdos entre quienes conforman la comunidad escolar, asegurándose de que éstos se lleven a cabo y, por lo tanto, ganen terreno en el logro de los objetivos establecidos en la planeación realizada en tiempo y forma. Concierta las estrategias para alcanzar los objetivos, al ser incluyente con el equipo y la comunidad escolar.

Estimula el desarrollo de las convicciones del equipo y de la comunidad escolar, a través de la reflexión colectiva sobre la importancia del aprendizaje. Estas convicciones se traducen en proyectos colectivos que reflejan un alto compromiso de los diversos actores para llevar a cabo las estrategias decididas. El director convoca a obtener mayores logros académicos, se asegura de que se lleven a cabo, ofrece los apoyos necesarios para cumplirlos y los liga con los objetivos planeados, directa o indirectamente al aprendizaje.

Un clima escolar orientado a la promoción del aprendizaje supone la existencia de la comunicación, la cooperación, el intercambio, la integración y el establecimiento de valores, como el respeto, la tolerancia y la confianza entre los componentes de la comunidad escolar.

Es responsabilidad del director, junto con el equipo docente, que exista un ambiente de esta naturaleza en la escuela, apoyando la consolidación de su capital social organizacional; es decir, la capacidad de trabajo cooperativo, basado en confianza y reciprocidad. En ese sentido, la escuela es una comunidad abierta a la autocrítica y dispuesta a desarrollar acciones de aprendizaje organizacional.

El director:

- Promueve que los docentes formen un solo equipo de trabajo.
- Impulsa la participación de profesores y padres en decisiones y acciones relevantes para mejorar el nivel de aprendizaje.
- Desarrolla una visión compartida entre la comunidad escolar sobre la mejora académica continua.
- Logra los compromisos necesarios de la comunidad escolar para mejorar los niveles de aprendizaje.
- Maneja adecuadamente los conflictos suscitados en la escuela.
- Gestiona permanentemente recursos para que la escuela funcione de la forma más adecuada posible.
- Lleva a cabo intercambios de experiencias directivas con otras escuelas.
- Dedicar el tiempo necesario y suficiente a las tareas académicas que respaldan más el aprendizaje de los alumnos.
- Logra el apoyo de la comunidad para alcanzar los objetivos planeados.
- Satisface a la comunidad por su forma de conducir la escuela.
- Satisface a los profesores con la conducción que hace de la escuela

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

La política de mejoramiento impulsada por el Ministerio de Educación del Ecuador se basa en la consolidación de un sistema de aseguramiento de la calidad orientado a que la población tenga más y mejores oportunidades educativas; al desarrollo de competencias básicas y ciudadanas; y a la consolidación de la descentralización y la autonomía

institucional mediante el fortalecimiento de la gestión de los establecimientos educativos y de la administración de las coordinaciones de educación.

La gestión educativa está conformada por un conjunto de procesos organizados que permiten que una institución o una dependencia de educación logren sus objetivos y metas. Una gestión apropiada pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos. Una buena gestión es la clave para que lo que haga cada integrante de una institución tenga sentido y pertenencia dentro de un proyecto que es de todos. En otras palabras, es fundamental lograr que todos remen hacia el mismo lado para lograr lo que se quiere, y mejorar permanentemente. De ahí la importancia de tener en cuenta los cuatro ámbitos de la gestión educativa.

1.3.1. Definición de estrategias

La Revista Pedagógica Universitaria, (2004), presentan varios conceptos de estrategia, aunque de antemano cabe aclarar que la palabra estrategia no existe desde un comienzo dentro del ámbito de la pedagogía o la gestión, pues esta era una palabra de la estructura militar que con el progreso deportivo, empresarial y político se ha inclinado a otros aspectos del desarrollo de la humanidad. “El vocablo estrategia proviene del griego *stratégia*, de *strátēgos*, general, que significa el arte de dirigir”

También se entiende como “un plan de acción ordenado a un fin determinado, destreza, habilidad para dirigir un asunto” (Torricella, 2007)

De otra parte, la palabra estrategia proviene del latín *strategia*, derivada también de los términos griegos *stratos* (ejército) y *agein* (conductor, guía), por lo que llega a la conclusión de que estrategia significa “El arte de dirigir las operaciones militares”. El esfuerzo de todo general es tomar al enemigo de una forma intacta como lo manifiesta Sun Tzu “Por lo general, la mejor política en la guerra es tomar intacto un estado; arruinarlo es inferior política” (Tzu, 2007, p 118) Para ello, se necesita de conocimiento, planeación, ordenación, direccionamiento, objetivación, posicionamiento, secuencia y acción

El concepto también se utiliza para referirse al plan ideado para dirigir un asunto y para designar al conjunto de reglas que aseguren una decisión óptima en cada momento.

En conclusión, una estrategia es el proceso seleccionado a través del cual se pretende alcanzar un cierto estado futuro.

1.3.2. Tipos de estrategias

El Ministerio de Educación del Ecuador ha diseñado estándares de calidad educativa que son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. Son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

Entonces la estrategia que las autoridades de educación a nivel central han planteado para mejorar los procesos de la gestión del docente es el establecimiento de estándares de desempeño docente, que son un conjunto de “descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes”. (MINEDU, 2011)

1.3.2.1. En la gestión legal.

Los grandes cambios que se están produciendo a nivel mundial inciden de una u otra forma en la necesidad de transformación del modelo tradicional de gestión educativa que 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 gestión del docente algunas de ellas: la Reforma Curricular de la Educación Básica, reestructuración de los Institutos Superiores Pedagógicos, impulso a la capacitación docente, desarrollo de la educación bilingüe intercultural, organización de instituciones educativas en redes escolares, monitoreo y medición de la calidad de la oferta educativa, incremento de la infraestructura física y equipamiento, otorgamiento gratis a la comunidad educativa de textos escolares de primero a séptimo año de educación básica, impulso a la experimentación educativa, conformación de centros de recursos para el aprendizaje, aplicación de un nuevo sistema evaluación y supervisión educativa a docentes, impulso a las unidades educativas de producción en

colegios técnico, reforma a la educación técnica e incremento de sueldos al personal administrativo y docente fiscal.

Pese a los grandes esfuerzos que ha realizado el Ministerio de Educación para fortalecer la educación fiscal se sigue con la escuela tradicional, la misma que ya no provoca resultados significativos, en vista que dicho modelo se ha agotado y es momento de empezar a trabajar en el diseño y ejecución de un nuevo modelo de educación que signifique un cambio profundo del sistema educativo ecuatoriano, para impulsar así el desarrollo de la nueva educación en el país y construir un paradigma de escuelas del futuro.

Lo siguiente corresponde a lo contemplado en la Ley de Educación publicada en Registro Oficial No. 417 del 31 Marzo de 2011.

Esta ley tiene como objeto fijar los principios y fines generales que deben inspirar y orientar la educación, establecer las regulaciones básicas para el gobierno, organización y más funciones del sistema educativo y determinar las normas fundamentales que contribuyen a promover y coordinar el desarrollo integral de la educación.

Art. 2.- Principios.- La actividad educativa se desarrolla atendiendo a los siguientes principios generales, que son los fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo:

- a. Universalidad.- La educación es un derecho humano fundamental y es deber ineludible e inexcusable del Estado garantizar el acceso, permanencia y calidad de la educación para toda la población sin ningún tipo de discriminación. Está articulada a los instrumentos internacionales de derechos humanos;
- b. Educación para el cambio.- La educación constituye instrumento de transformación de la sociedad; contribuye a la construcción del país, de los proyectos de vida y de la libertad de sus habitantes, pueblos y nacionalidades; reconoce a las y los seres humanos, en particular a las niñas, niños y adolescentes, como centro del proceso de aprendizajes y sujetos de derecho; y se organiza sobre la base de los principios constitucionales;
- c. Libertad.- La educación forma a las personas para la emancipación, autonomía y el pleno ejercicio de sus libertades. El Estado garantizará la pluralidad en la oferta educativa;

- d. Interés superior de los niños, niñas y adolescentes.- El interés superior de los niños, niñas y adolescentes, está orientado a garantizar el ejercicio efectivo del conjunto de sus derechos e impone a todas las instituciones y autoridades, públicas y privadas, el deber de ajustar sus decisiones y acciones para su atención. Nadie podrá invocarlo contra norma expresa y sin escuchar previamente la opinión del niño, niña o adolescente involucrado, que esté en condiciones de expresarla;
- e. Atención prioritaria.- Atención e integración prioritaria y especializada de las niñas, niños y adolescentes con discapacidad o que padezcan enfermedades catastróficas de alta complejidad;
- f. Desarrollo de procesos.- Los niveles educativos deben adecuarse a ciclos de vida de las personas, a su desarrollo cognitivo, afectivo y psicomotriz, capacidades, ámbito cultural y lingüístico, sus necesidades y las del país, atendiendo de manera particular la igualdad real de grupos poblacionales históricamente excluidos o cuyas desventajas se mantienen vigentes, como son las personas y grupos de atención prioritaria previstos en la Constitución de la República;
- g. Aprendizaje permanente.- La concepción de la educación como un aprendizaje permanente, que se desarrolla a lo largo de toda la vida;
- h. Interaprendizaje y multiaprendizaje.- Se considera al interaprendizaje y multiaprendizaje como instrumentos para potenciar las capacidades humanas por medio de la cultura, el deporte, el acceso a la información y sus tecnologías, la comunicación y el conocimiento, para alcanzar niveles de desarrollo personal y colectivo;
- i. Educación en valores.- La educación debe basarse en la transmisión y práctica de valores que promuevan la libertad personal, la democracia, el respeto a los derechos, la responsabilidad, la solidaridad, la tolerancia, el respeto a la diversidad de género, generacional, étnica, social, por identidad de género, condición de migración y creencia religiosa, la equidad, la igualdad y la justicia y la eliminación de toda forma de discriminación;
- j. Garantizar el derecho de las personas a una educación libre de violencia de género, que promueva la coeducación;
- k. Enfoque en derechos.- La acción, práctica y contenidos educativos deben centrar su acción en las personas y sus derechos. La educación deberá incluir el conocimiento de los derechos, sus mecanismos de protección y exigibilidad, ejercicio responsable, reconocimiento y respeto a las diversidades, en un marco de libertad, dignidad, equidad social, cultural e igualdad de género;

- l. Igualdad de género.- La educación debe garantizar la igualdad de condiciones, oportunidades y trato entre hombres y mujeres. Se garantizan medidas de acción afirmativa para efectivizar el ejercicio del derecho a la educación sin discriminación de ningún tipo;
- m. Educación para la democracia.- Los establecimientos educativos son espacios democráticos de ejercicio de los derechos humanos y promotores de la cultura de paz, transformadores de la realidad, transmisores y creadores de conocimiento, promotores de la interculturalidad, la equidad, la inclusión, la democracia, la ciudadanía, la convivencia social, la participación, la integración social, nacional, andina, latinoamericana y mundial;
- n. Comunidad de aprendizaje.- La educación tiene entre sus conceptos aquel que reconoce a la sociedad como un ente que aprende y enseña y se fundamenta en la comunidad de aprendizaje entre docentes y educandos, considerada como espacios de diálogo social e intercultural e intercambio de aprendizajes y saberes;
- o. Participación ciudadana.- La participación ciudadana se concibe como protagonista de la comunidad educativa en la organización, gobierno, funcionamiento, toma de decisiones, planificación, gestión y rendición de cuentas en los asuntos inherentes al ámbito educativo, así como sus instancias y establecimientos. Comprende además el fomento de las capacidades y la provisión de herramientas para la formación en ciudadanía y el ejercicio del derecho a la participación efectiva
- p. Corresponsabilidad.- La educación demanda corresponsabilidad en la formación e instrucción de las niñas, niños y adolescentes y el esfuerzo compartido de estudiantes, familias, docentes, centros educativos, comunidad, instituciones del Estado, medios de comunicación y el conjunto de la sociedad, que se orientarán por los principios de esta ley;
- q. Motivación.- Se promueve el esfuerzo individual y la motivación a las personas para el aprendizaje, así como el reconocimiento y valoración del profesorado, la garantía del cumplimiento de sus derechos y el apoyo a su tarea, como factor esencial de calidad de la educación;
- r. Evaluación.- Se establece la evaluación integral como un proceso permanente y participativo del Sistema Educativo Nacional;
- s. Flexibilidad.- La educación tendrá una flexibilidad que le permita adecuarse a las diversidades y realidades locales y globales, preservando la identidad nacional y la diversidad cultural, para asumirlas e integrarlas en el concierto educativo nacional, tanto

en sus conceptos como en sus contenidos, base científica - tecnológica y modelos de gestión;

- t. Cultura de paz y solución de conflictos.- El ejercicio del derecho a la educación debe orientarse a construir una sociedad justa, una cultura de paz y no violencia, para la prevención, tratamiento y resolución pacífica de conflictos, en todos los espacios de la vida personal, escolar, familiar y social. Se exceptúan todas aquellas acciones y omisiones sujetas a la normatividad penal y a las materias no transigibles de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;
- u. Investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos.- Se establece a la investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos como garantía del fomento de la creatividad y de la producción de conocimientos, promoción de la investigación y la experimentación para la innovación educativa y la formación científica;
- v. Equidad e inclusión.- La equidad e inclusión aseguran a todas las personas el acceso, permanencia y culminación en el Sistema Educativo. Garantiza la igualdad de oportunidades a comunidades, pueblos, nacionalidades y grupos con necesidades educativas especiales y desarrolla una ética de la inclusión con medidas de acción afirmativa y una cultura escolar incluyente en la teoría y la práctica en base a la equidad, erradicando toda forma de discriminación;
- w. Calidad y calidez.- Garantiza el derecho de las personas a una educación de calidad y calidez, pertinente, adecuada, contextualizada, actualizada y articulada en todo el proceso educativo, en sus sistemas, niveles, subniveles o modalidades; y que incluya evaluaciones permanentes. Así mismo, garantiza la concepción del educando como el centro del proceso educativo, con una flexibilidad y propiedad de contenidos, procesos y metodologías que se adapte a sus necesidades y realidades fundamentales. Promueve condiciones adecuadas de respeto, tolerancia y afecto, que generen un clima escolar propicio en el proceso de aprendizajes;

Artículo 3.- Son fines de la educación ecuatoriana:

- 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; y,
 - u. 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 importante señalar que los artículos referidos anteriormente de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, se encuentran en plena vigencia, que contempla cambios revolucionarios como un nuevo modelo de gestión del sistema educativo, desconcentrado, que garantiza la correcta administración del sistema educativo y facilita los trámites. Además la propuesta redefine la carrera docente e introduce un estricto esquema de meritocracia y remuneración variable por desempeño, con evidentes beneficios para los maestros. Así, con evidencias sólidas, queda descartado que se les quiera rebajar sueldos, sino que quiere todo lo contrario: mejorar sus condiciones de vida y profesionales. El proyecto también crea las juntas de resolución de conflictos, que simplifican los procesos en el sistema educativo, y resguardan el cumplimiento de los derechos a la educación.

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

Toda concepción del planeamiento se corresponde con determinados discursos y prácticas. Es así que, “el planeamiento condiciona e instala, desde su propio ámbito de producción, concepciones, situaciones y prácticas socio-educativas que, en sí mismas, generan en todos sus participantes particulares aprendizajes”. (Zoppi 2008)

“Uno de los objetivos de cualquier buen profesional consiste en ser cada vez más competente en su oficio. Esta mejora profesional generalmente se consigue mediante el conocimiento y la experiencia: el conocimiento de las variables que intervienen en la práctica y la experiencia para dominarlas”. (Zabala, 2007)

En la gestión del docente, está lo referente a la gestión de planificación. “La planificación implica la previsión de situaciones y acontecimientos; evita la dispersión de actividades; y conduce al logro de los objetivos. Sus ventajas son: la reducción de la incertidumbre frente a los cambios y la angustia frente al futuro, la concentración, la atención y la acción en el logro de los objetivos propuestos, la reducción de los costos, la facilidad de control”. (Espaillat, 2014)

Esta fase consiste en definir los objetivos o logros a cumplir, ya sean estos generales o específicos, macro-institucionales o solo de la institución; consiste también en precisar qué tiempo nos tomará lograr estas metas; qué tipo de recursos se pondrán a disposición de los objetivos que nos guían; se puede afirmar que es la coordinación *ex* y *antes*, entre las diversas unidades participantes en el proceso enseñanza-aprendizaje, con el fin de alcanzar los objetivos predeterminados.

La Planificación implica la previsión de situaciones y acontecimientos dentro de una perspectiva espacio – temporal, caracterizada por plazos que se concretan en planes, programas y proyectos. Evita la dispersión de actividades y conduce al logro de los objetivos; permite racionalizar el uso de los recursos financieros evitando así el despilfarro de los mismos. La buena planificación conduce a hacer las cosas con eficiencia, pues esta no es casual; no hay eficiencia sin una buena planificación. Esta función se justifica en la educación, pues contribuye al desarrollo de las fuerzas productivas atendiendo la formación y capacitación de recursos humanos.

La planificación debe ser un proceso científico y coherente en el cual hay que aplicar técnicas, métodos y conocimientos para lograr los objetivos a corto, mediano y largo plazo. Al realizar la planificación, se debe dar participación a todos los actores del proceso educativo y partir de la realidad, del contexto socioeconómico y cultural de la comunidad a que pertenecen. Esta función se desarrolla en cinco pasos:

- a. Diagnóstico.
- b. Determinación de objetivos.
- c. Elección de estrategias.
- d. Ejecución del plan.
- e. Evaluación de resultados y mecanismos de ajuste.

Al respecto de la gestión de la planificación institucional la Subsecretaría de Educación de Buenos Aires (2009), indica que “El planeamiento institucional puede encontrarse en cada escuela en distintas situaciones”:

- Habrá escuelas que tienen explicitado su encuadre de trabajo y que necesitarán avanzar en instancias de reflexión colectiva para revisar las prácticas pedagógicas y de gestión, identificar problemas y construir propuestas de mejora. Por otra parte, el surgimiento de nuevas necesidades e ideas despliega otros proyectos que se integran al proyecto institucional.
- Otras escuelas pueden haber formulado su proyecto en función de la integración a una propuesta distrital, la inclusión en un programa o la participación en alguna convocatoria específica. Será necesario analizar entonces el impacto que genera en la escuela, las particularidades que toma, los ajustes necesarios, la reformulación de la organización institucional, la vinculación con otros problemas institucionales.
- Muchas instituciones tienen una larga tradición en la formulación del proyecto institucional como encuadre de trabajo y explicitación de la propuesta educativa de la escuela. Este proyecto suele revisarse y ajustarse. En esta revisión, resulta importante plantear nuevos interrogantes sobre las problemáticas de la escuela y las posibilidades de mejora

En el ámbito de la gestión de la planificación curricular en el Ecuador, se plantean tres descripciones generales con sus estándares específicos de desempeño docente que son necesarias para poder planificar y enseñar:

- Dominio del área del saber que enseña
- Comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje.
- Comprender, implementar y gestionar el currículo nacional.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Aprendizaje.- es el proceso del cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, el aprendizaje es una de las funciones mentales más importantes de los seres humanos.

Estrategias de aprendizaje.- es el uso intencional de uno o más procesos cognitivos para realizar una tarea de aprendizaje. Las estrategias son todas las cosas que se hace para aprender.

“La 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, se llama gestión del aprendizaje”. (Polis, 2008)

En el marco del sistema ecuatoriano, la gestión del aprendizaje está compuesta por cuatro descripciones generales, cada una de ellas con sus respectivos estándares específicos, que los docentes deben tomar en cuenta para mejorar su desempeño. Así:

- El docente planifica para el proceso enseñanza-aprendizaje.
- Crear un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje.
- El docente actúa de forma interactiva con sus alumnos en el proceso enseñanza-aprendizaje.
- El docente evalúa, retroalimenta, informa y se informa de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

Más sin embargo, muchos autores de estos temas convergen en plantear que aún el aprendizaje se ve como un fenómeno de almacenamiento de conocimientos y científicamente no se domina su construcción. Por lo que la gestión del aprendizaje debe de sufrir un cambio en el seno de las actividades pedagógicas, por las limitaciones que ha adolecido en la estimulación del pensamiento en los estudiantes y que no está dando respuesta a las exigencias que la sociedad ha demandado de la educación.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

En el ámbito educativo el liderazgo ha ido adquiriendo cada vez mayor relevancia en relación con los buenos resultados de las escuelas. El liderazgo se relaciona con la buena capacidad de inspirar y guiar a personas o grupos, despertando entusiasmo en la consecución de una misión y visión compartidas, orientando el desempeño y guiando con el ejemplo.

En este sentido, la gestión de liderazgo se apuntala mucho más en una perspectiva de mejoramiento, en una visión de futuro compartida; el liderazgo tiene que ver con las culturas de trabajo y tiene que ver con el momento actual del mundo, porque el mundo antes cambiaba lentamente y no había tantas turbulencias y conmociones, que las hay hoy en día y que hacen pensar en el cómo sumamos a los docentes a una cultura de cambio para generar mejoras.

“En respuesta a ello el liderazgo tiene que ver con los procesos y el conjunto de procesos que orientan a las personas y a los equipos en una determinada dirección, fundamentalmente por medios no coercitivos. El liderazgo está ligado a un tipo de comunicación especial, necesaria en los procesos de gestión de los equipos directivos que convocan a los docentes a mejorar”. (Pozner, 2009)

“Generar confianza es posibilitar una percepción positiva del futuro de los miembros de la comunidad educativa. La veracidad y fluidez de la comunicación entre directivos y demás miembros de la comunidad educativa es uno de los factores más importantes para construir confianza”. (Bisquerra, 2008, p. 103)

La carencia de una comunicación veraz, puede llevar a un clima de ocultamiento de situaciones desfavorables para la empresa educativa. Así por ejemplo cuando un profesor, hace algo mal, puede pensar que si lo oculta será capaz de resolverlo privadamente y nadie percibirá en el futuro el error por no querer pasar un mal rato. También el director para

proteger a los profesores o para protegerse él mismo, ante una situación poco agradable, puede generar situaciones irreversibles que podrían haberse solucionado con una información veraz a tiempo.

Es así que el líder existe cuando los miembros de la institución educativa la reconocen libremente como válida, fundada en la credibilidad y la confianza.

“El liderazgo no tiene que ver con ser simpático, ni con el carisma, no tiene que ver con el dedito que marca el rumbo, ya no es el viejo liderazgo que tenía que ver con ese capitán de caballería que decía el que iba adelante. En estos momentos, es un poco más parecido, si pudiéramos ponerle alguna forma visual, a un Indiana Jones, quien en equipo, va tratando de descubrir cuáles son los misterios y los problemas que tiene que resolver; y para eso, aprende, otros idiomas, a ver lo que no se puede ver, integra gente a su equipo, inventa artefactos para resolverlo, propone planes de mejoramiento”. (Pozner, 2009)

Es decir, una lógica del liderazgo mucho más ligada a la acción colectiva. El liderazgo es intencional, no es casual, nadie hace liderazgo como equipo directivo si no se lo propone, y para esto, hay que estudiar, hay que ser responsable.

Entre las condiciones facilitadoras para la mejora de las prácticas se encuentra la comunicación clara, fluida y confiable. Es decir, que ésta debe ser garantizada tanto al interior del propio equipo directivo, como en la institución en su conjunto. Esto supone habilitar diferentes canales por los que los distintos actores puedan comunicarse, con pautas claras y conocidas por todos. Las modalidades pueden ser muy variadas, quiénes sean los actores que comunican, cuáles sean los destinatarios, lo que se desee comunicar, la situación, etc.; por ejemplo: a través de una cartelera, en una reunión de personal, una reunión de padres, comunicaciones informales, entrevistas personales, entre otras. Requiere también que cada uno conozca cómo y dónde conseguir la información que necesita.

“Por mucho tiempo, se ha reconocido la relación fundamental que existe entre el desempeño docente y los resultados del aprendizaje de los estudiantes. Sin embargo, solo recientemente se ha empezado a investigar la trascendencia del liderazgo escolar, por su influencia en la motivación y la capacidad de los docentes, así como en el desarrollo de un buen clima escolar. Por esta razón, el liderazgo escolar se ha convertido en un área de atención prioritaria en los sistemas educativos de muchos países del mundo”. (MINEDU, 2012)

El liderazgo que se ejerce en la institución se constituirá en una herramienta de consecución de logros, puesto que un liderazgo positivo es influyente permite que se abra una gama de posibilidades en la consecución de objetivos.

Solo aplicando un liderazgo democrático, es posible conseguir adeptos y que los demás docentes apoyen y se involucren en las acciones en beneficios institucionales y estudiantiles.

La comunicación juega un papel importante en la tarea de liderazgo, porque depende de la forma y los canales de comunicación que se utilice para difundir las ideas y pensar en que estas sean ponderadas y apoyadas por los demás integrantes de la institución educativa.

CAPÍTULO 2
METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación

El presente trabajo investigativo es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilitó explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que se hizo posible conocer el problema de estudio tal cual se presentó en la realidad recopilando datos en un momento único, realizando una exploración inicial en un momento específico e indagando los niveles de una o más variables en una población establecida.

2.2. Contexto

La presente investigación se realizó en la Escuela Fisco Misional Dr. “JuanTanca Marengo” ubicada en la cabecera parroquial de Tálaga, del cantón Tena, provincia de Napo específicamente en la vía Tena Salcedo Km. 18 margen derecho, se encuentra a 18 Kilómetros de la ciudad.

El plantel fue creado el 28 de Febrero de 1949 con el nombre oficial de Escuela Fisco-Misional Dr. “Juan Tanca Marengo” según acuerdo ministerial N° 085.

La institución funcionó desde el año 1949, regentada inicialmente por los Misioneros Josefinos y las Hermanas Religiosas de Santa Dorotea, que siguen los lineamientos pedagógicos de Monseñor Geovanny Antonio Farina su fundador. La educación está dirigida a los sectores que han permanecido marginados, en el sector rural y para cumplir con tales postulados es necesario atender a los grupos sociales que anhelan acceder a una educación que esté encaminada a la excelencia educativa nuestro establecimiento es Fisco Misional con subvención del estado, por consiguiente su administración depende del Ministerio de Educación, dirigido por el Vicariato Apostólico de Napo.

La institución destaca como una de las pioneras y primeras instituciones a nivel parroquial que se fomentó con objetivos de servicio a la colectividad y sobre todo a la niñez inspirada de superación. Esta entidad educativa inició sus labores educativas hace 65 años como escuela unidocente, posteriormente con el pasar de los años y el incremento de la población estudiantil se elevó a la categoría de escuela pluridocente y, en la actualidad oferta una Educación General Básica completa, empezando por brindar una educación inicial a niños desde los tres años de edad hasta séptimo año de educación básica.

La educación que es de tipo formal es impartida por 12 docentes a una población estudiantil de 194 niños y niñas que en su mayor parte son kichwas amazónicos.

La comunidad en general cuenta con una vida organizativa de unos 40 años, por lo cual cuenta con los servicios básicos como agua entubada, luz eléctrica, teléfono, vía de primer orden. Cuenta con una población aproximada de 2000 habitantes, de los cuales el 98% está constituido por kichwas y el 2% restante de mestizos.

Sus habitantes en su mayoría se dedican a la agricultura y unos pocos al comercio.

2.3. Participantes

Considerando a la población como aquel segmento que reúne las características o cualidades que nos interesan estudiar, debido a la complejidad de recoger datos a universo total, se tomó una muestra que obviamente sea representativa, es decir, que permita la generalización de los resultados.

La población que participó en este proceso investigativo, la constituyeron 5 docentes seleccionados de la Escuela Fisco Misional Dr. "Juan Tanca Marengo", de los cuales 4 son de sexo femenino y uno al masculino.

Las edades de los docentes investigados oscilan entre 33 a 53 años de edad, tienen una experiencia de labor docente que va entre 6 a los 20 años, de lo cual se concluye que son docentes jóvenes. Además los maestros investigados poseen un título afín a la docencia: tres de ellos son profesores primarios y dos poseen un título de tercer nivel; respecto a las modalidades de trabajo se evidencia que cuatro docentes tienen nombramiento y uno trabaja bajo contrato.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Constituyen el conjunto de mecanismos, medios o recursos dirigidos a recolectar, conservar, analizar y transmitir los datos de los fenómenos sobre los cuales se investiga.

2.4.1. Métodos

Los métodos de investigación que se utilizaron en el presente estudio, son los siguientes:

El **método descriptivo**, permitió explicar y analizar el objeto de la investigación, es decir ¿cómo es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje?

El **método analítico-sintético**, facilitó la desestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudaron a la comprensión y conocimiento de la realidad del desempeño de los docentes en la Escuela Fisco Misional Dr. "JuanTanca Marengo".

El **método inductivo-deductivo**, dio lugar a configurar el conocimiento y generalizar de forma lógica los datos empíricos que se obtuvieron en este proceso de investigación.

El **método estadístico**, hizo factible organizar la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilitó los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

El **método hermenéutico**, permitió la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico, y, además, facilitó el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico.

2.4.2. Técnicas

Las técnicas bibliográficas que facilitaron el proceso de investigación, son:

La **lectura**, se constituyó en un medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre la Gestión pedagógica y el clima en el aula.

Los **organizadores gráficos**, fueron medios que facilitaron los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teórico-conceptuales.

El **resumen**, fue un medio para presentar un texto original de forma abreviada y favoreció la comprensión del tema en base a la redacción de textos.

Las técnicas de investigación de campo aplicadas fueron:

La **observación**, se utilizó para observar y examinar atentamente el objeto de estudio y así poder determinar su naturaleza y funcionamiento. En el caso de la investigación permitió observar el desempeño de los docentes en su accionar diario.

La **encuesta**, se aplicó para la obtención de datos de los docentes de educación general básica seleccionados, información de campo, que permitió medir las variables por medio de un cuestionario previamente elaborado con preguntas concretas que permitió la obtención de respuestas precisas sobre la práctica pedagógica y el desempeño docente en relación a los ámbitos de la gestión, legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y la comunicación, facilitando de esta manera la tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada.

2.4.3. Instrumentos.

En la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- Un **cuestionario** de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, con el fin de mejorar la práctica docente, que permitió reflexionar sobre el nivel de gestión de los docentes investigados con el fin de mejorar su práctica.

El cuestionario estuvo estructurado en dos partes: una, relacionada con los datos de identificación de la institución y de los docentes; y otra, que consistió en la autoevaluación del desempeño docente conforme a los cuatro ámbitos antes señalados y tomando en cuenta la frecuencia, importancia y el nivel de conocimiento.

- Un **registro de observación** de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

2.5. Recursos

Los recursos necesarios para llevar a cabo esta investigación fueron los siguientes:

2.5.1. Humanos.

- Cinco docentes de la Escuela. Fisco misional Dr. “Juan Tanca Marengo”
- Una investigadora

2.5.2. Materiales institucionales.

Entre los principales se citan:

- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.
- Ficha de registro de la observación
- Cámara fotográfica
- C.D's
- Computadora
- Impresora
- Materiales de oficina

2.5.3. Económicos.

Detalle	Valor total
Copias de las encuestas	5,00
Movilización	20,00
Internet	30,00
Impresiones	100,00
CD's	2,00
Memory flash	10,00
TOTAL	167,00

2.6. Procedimiento

Las siguientes son las actividades que se siguieron en forma secuencial para llegar al cumplimiento de los objetivos planteados:

Se seleccionó a la Escuela Fisco Misional “Juan Tanca Marengo”, institución en la cual se llevó a cabo el proceso investigativo. Inicialmente se presentó el oficio de autorización enviado por la Universidad Técnica Particular de Loja, en la que indica el objetivo de la visita y el trabajo que se iba a realizar a la Reverenda Madre Directora del establecimiento educativo acordando el día y la hora para presentar ante los docentes los detalles del trabajo investigativo.

En la reunión se explicó los propósitos y el alcance de la investigación, las características de la UTPL como institución auspiciante, los objetivos a lograr, la confidencialidad de los datos proporcionados, la seriedad de la investigación, los requerimientos por parte de la universidad y el compromiso como estudiante de Ciencias de la Educación de entregar un reporte final con los resultados obtenidos y una propuesta de intervención aplicable al contexto educativo y a la necesidad de formación de los profesores.

Se estableció un grupo de cinco maestros a investigar de los siguientes Años de Educación Básica: Segundo, Tercero, Cuarto, Quinto y Séptimo. Se continuó el trabajo, copilando datos para elaborar la reseña histórica del plantel. Se entregó las fotocopias de los cuestionarios de la autoevaluación adjuntando la autorización respectiva, a los docentes seleccionados, previamente les explicó la forma como tenían que ir contestando cada ítem de la encuesta con toda la sinceridad.

Las áreas en las que se realizó la observación de las clases demostrativas fueron en las áreas; Lengua y Literatura, Matemática, Entorno Natural y Social, Estudios Sociales y Ciencias Naturales, los periodos de observación fueron de 40 minutos en 20 horas de clase, donde se pudo obtener información que tiene relación con la gestión legal, la gestión institucional y curricular, gestión del aprendizaje, gestión de liderazgo y comunicación.

Obtenido los datos, tanto de las encuestas y las observaciones de las clases demostrativas se tabularon los respectivos instrumentos e ingrese los datos de la investigación en la hoja Excel.

Los datos fueron enviados en forma digital al Programa de Investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja. Finalmente realizó la redacción del informe de la investigación realizada.

CAPÍTULO 3
RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3. Resultados, análisis y discusión

Los resultados que a continuación se exponen son producto de la encuesta aplicada a cinco profesionales de la educación de la escuela Juan Tanca Marengo del nivel de Educación Básica, de la parroquia Talag, de la ciudad del Tena, provincia de Napo y el registro de observación de las actividades docentes donde se observó cuatro períodos pedagógicos en forma directa el desarrollo de cada una de las fases del proceso de aprendizaje determinando la frecuencia, importancia y nivel de conocimientos que los profesionales poseen dentro del desempeño docente.

Los resultados se enfocan en torno al desempeño profesional en los ámbitos de la gestión legal, ámbito de la planificación institucional y curricular, ámbito de la gestión Desempeño profesional, ámbito del liderazgo y comunicación y el desempeño profesional del docente (análisis global).

RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

Tabla 1. 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	8,20	82%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,25	83%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,00	80%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,60	86%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,60	86%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,50	85%
	TOTAL	67,15	
	PROMEDIO	8,39	84%

Fuente: Docentes de la Escuela Fisco misional Dr. "Juan Tanca Marengo". (2014).

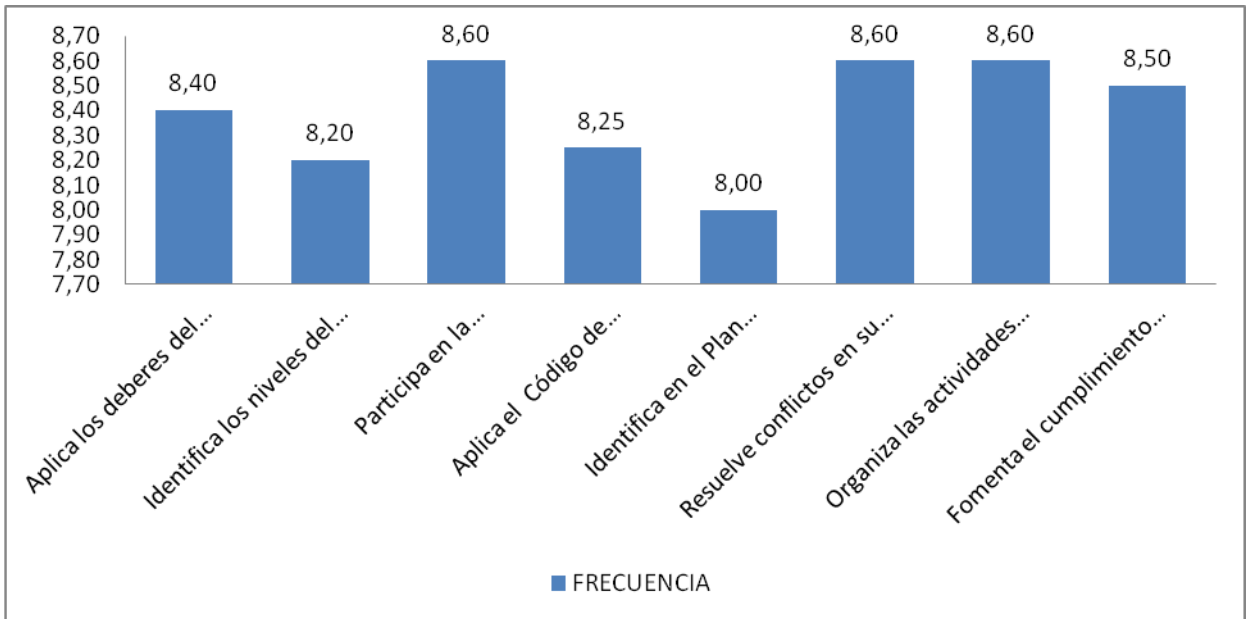


Gráfico 1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

El sistema educativo se rige por normativas, en esta se enmarca la acción del docente. El Reglamento a la ley Orgánica de Educación Intercultural establece lo siguiente “Art. 19, Componentes del sistema educativo que serán evaluados, numeral 2: Desempeño de profesionales de la educación, que incluye el desempeño de docentes y de autoridades educativas y directivos (rectores, vicerrectores, directores, subdirectores, inspectores, subinspectores y otras autoridades de establecimientos educativos)”. (Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, decreto ejecutivo 1241, del 19 julio 2012.)

Este elemento induce a que el docente se realice un autoanálisis antes de una evaluación legal con fine de mejoramiento.

En este contexto en los últimos años, en el país se vienen realizando serios esfuerzos destinados a repensar el quehacer educativo desde una óptica centrada en valores y en la construcción de relaciones humanas más armónicas que permita la creación de comunidades educativas, incluyentes y participativas, ya que en la práctica cotidiana de las aulas, se mantiene el énfasis en los procesos de instrucción y transmisión de conocimiento dejando de lado la formación integral.

Es así como en la encuesta realizada a los docentes, 86% que representa el mayor porcentaje, participan en la construcción del Código de Convivencia Institucional, resuelven

los conflictos que se pueden presentar en el aula y en la institución, organizan las actividades docentes y fomentan el cumplimiento del reglamento. En tanto que el 82% de ellos identifican los niveles del sistema educativo ecuatoriano, aplican el Código de Convivencia Institucional e identifican en el Plan Decenal sus objetivos.

Como se observa el desempeño de los docentes de la Escuela Fisco misional Dr. “Juan Tanca Marengo” en el ámbito de la gestión legal tiene que mejorarse. Un ejemplo de ello es que los docentes participan en la construcción del Código de Convivencia Institucional pero en menor frecuencia lo aplican, con ello se da cuenta de que las normativas se están quedando en meros papeles.

Es importante pues, mejorar el desempeño profesional de los docentes investigados, orientando los esfuerzos a transformar las prácticas educativas en el marco de la escuela, en especial de aquellas relacionadas con la gestión legal, de tal suerte que se conviertan en verdaderos expertos en su propia práctica profesional, capaces de transformarla, con la finalidad esencial de mejorar la calidad de la educación que se brinda.

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

Tabla 2. 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	8,40	84%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,00	80%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,25	83%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,80	78%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,80	88%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,40	84%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,50	85%
	TOTAL	66,75	
	PROMEDIO	8,34	83%

Fuente: Docentes de la Escuela Fisco misional Dr. “Juan Tanca Marengo” (2014).

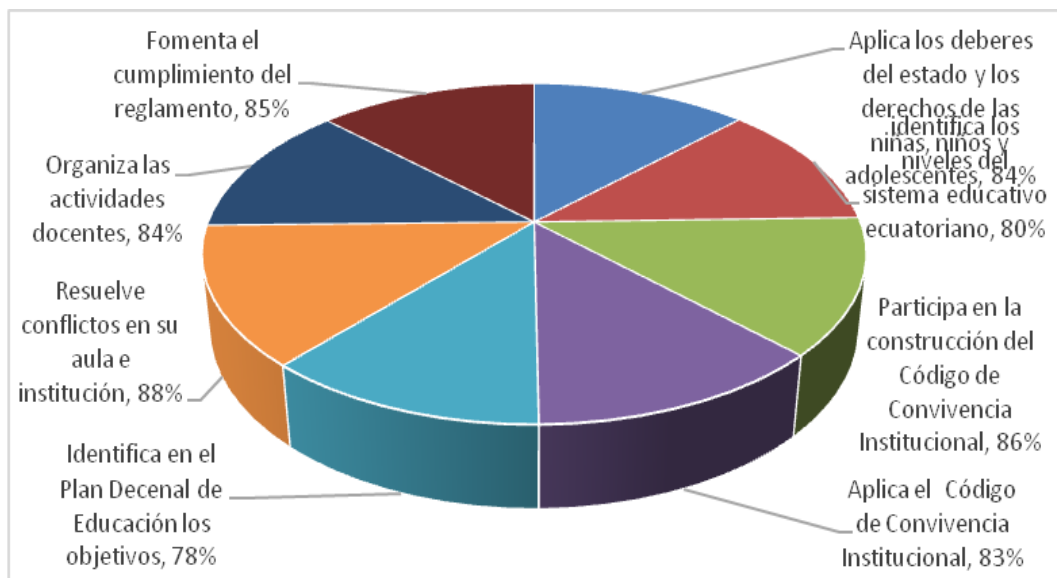


Gráfico 2. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

Conocer, comprender, diferenciar y aplicar las reglas y leyes; las cuales guían las acciones en la sociedad e identificar la razón por la cual estas formas de regular el comportamiento benefician a la persona y a la sociedad deben ser objetivos en el marco del desempeño de los docentes.

En el campo educativo el aspecto legal es de suma importancia puesto que regula determinados comportamientos que no están en armonía con la convivencia al interior y fuera de la institución.

“La suma del total de valores, costumbres, reglas y leyes constituye la moral y la consciencia colectiva de una sociedad. Sin embargo, esta consciencia colectiva se debilita o se destruye, cuando las personas tienden a violar las leyes y las costumbres establecidas. Esto crea un ciclo vicioso donde la destrucción genera aún más destrucción”. (Martínez, 2012, p. 154)

Los datos recabados dan cuenta que en la institución investigada el 84% de los docentes investigados dan importancia a la aplicación de los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, a la participación en la construcción del Código de Convivencia Institucional, a la forma de resolver los conflictos que se pueden presentar en el aula y en la institución, a la organización de las actividades docentes y al fomento del cumplimiento del reglamento. En tanto que el 80% de ellos consideran importante identificar los niveles del

sistema educativo ecuatoriano, aplicar el Código de Convivencia Institucional e identificar en el Plan Decenal sus objetivos.

Como se observa el nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente es bajo, por lo que se requiere plantear una estrategia de intervención con el fin de superar esta realidad porque de la importancia que los docentes den a las reglas y leyes educativas se generará desde la escuela una conciencia moral colectiva positiva.

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

Tabla 3. 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	8,80	88%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,20	82%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,25	83%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,00	80%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,60	86%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,20	82%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,75	88%
	TOTAL	67,40	
	PROMEDIO	8,43	84%

Fuente: Docentes de la Escuela Fisco misional Dr. "Juan Tanca Marengo" (2014).

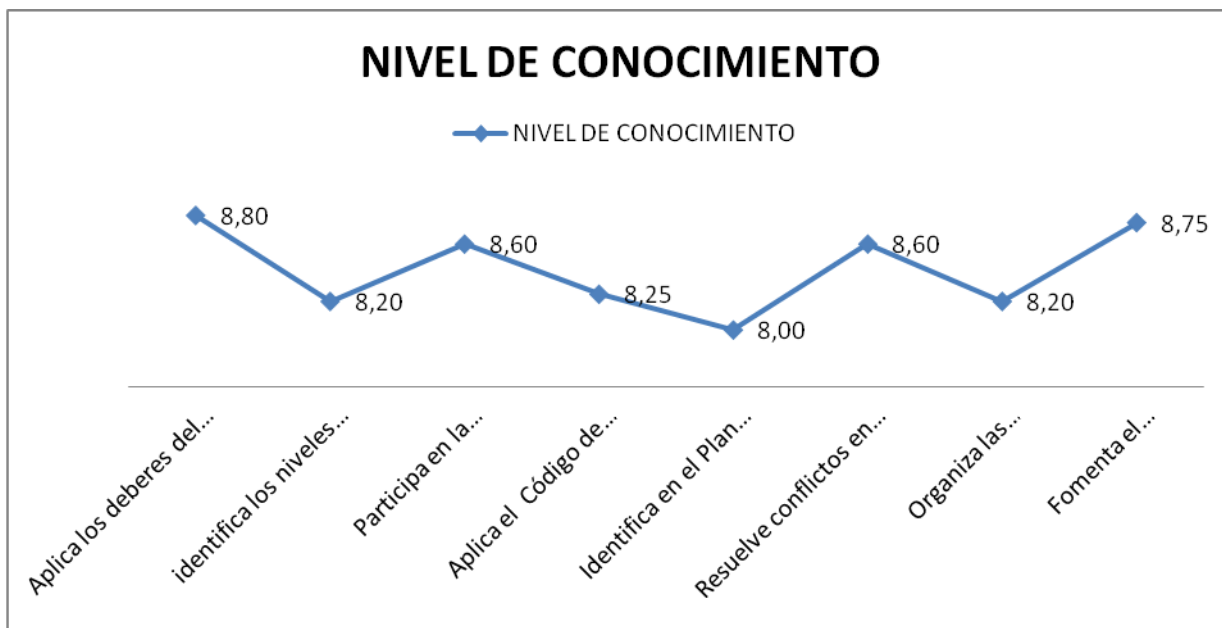


Gráfico 3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

El nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño, está sustentado en el nivel de formación docente inicial y continua puesto que las dos “son prácticas intencionadas destinadas a proporcionar a los docentes en formación ciertos conocimientos conceptuales, actitudinales y procedimentales que les servirán de referencia para trabajar en la escuela”. (Messina, 2003, p. 225)

En tal sentido el que los docentes tengan conocimiento sobre el ámbito de la gestión legal es muy imprescindible. En el caso de la institución educativa investigada, como se observa, los docentes en un porcentaje igual del 88% conocen sobre la aplicación de los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, lo que el Código de Convivencia Institucional contiene porque han participado en su construcción, saben cómo resolver los conflictos en el aula e institución y tienen conocimiento del reglamento por eso lo cumplen. En un nivel del 82% los docentes identifican los niveles del sistema educativo ecuatoriano, aplican el Código de Convivencia Institucional, conocen los objetivos del Plan Decenal y saben organizar las actividades docentes.

Se concluye entonces que el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño es débil, tal vez se deba al hecho de que se está iniciando la implementación de un proceso nuevo de gestión educativa que los docentes poco a poco van conociendo. En todo caso, la capacitación continua al respecto es necesaria de llevarla

a cabo en la Escuela Fisco misional Dr. “Juan Tanca Marengo” con el fin de que se eleve el nivel de conocimiento en dicho ámbito tan necesario para el desempeño profesional de los maestros.

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,80	88%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,60	86%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,80	88%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,00	80%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,75	88%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,00	80%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,20	82%
2.8	Utiliza el PAA	9,00	90%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	90%
2.10	Planifica la clase	8,80	88%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,60	86%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,40	84%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,00	80%
2.15	Incorpora el PAA	8,60	86%
	TOTAL	128,55	
	PROMEDIO	8,57	86%

Fuente: Docentes de la Escuela Fisco misional Dr. “Juan Tanca Marengo” (2014).

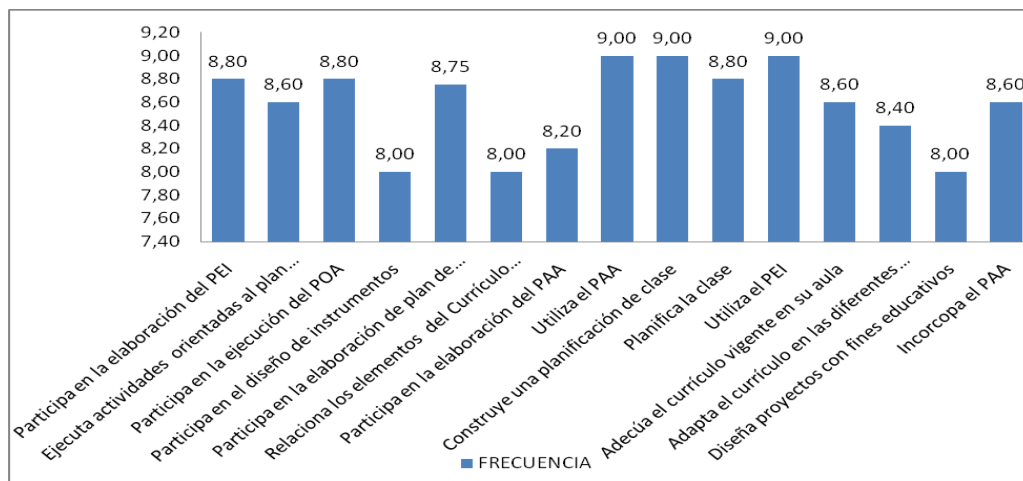


Gráfico 4. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Cuando se habla de desempeño se hace alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio en educación el nuevo sistema de gestión implica la evaluación por estándares de calidad, dentro de ellos se estipulan los estándares de desempeño docente. En este sentido, “el desempeño docente hace referencia a las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo”.(Chiroque, 2006, p.201).

Dentro de las obligaciones que un docente debe cumplir respecto de su profesión están: la participación en la elaboración del PEI, la ejecución de actividades inherentes al plan de mejoras, la participación en la ejecución del POA, la participación en el diseño de instrumentos curriculares, entre otros aspectos de las acciones de planificación, que de cumplirlos dan cuenta de que el docente es un profesional competente en su área. (Martínez, 2011, p. 201)

Los datos recabados dan cuenta de que en la institución investigada los docentes tienen mayor nivel de frecuencia en lo que respecta al PEI en su elaboración y utilización. Conocen en una frecuencia menor las actividades del plan de mejoras, la ejecución del POA, el diseño de proyectos con fines educativos, en la planificación de clase y en la adaptación del currículo. La participación en el diseño de instrumentos, los docentes presentan el más bajo nivel de conocimiento.

En este sentido, urge emprender cambios en el sistema educativo de la institución investigada a partir de lineamientos de calidad y gestión educativa en los que el rol de los profesores sea importante, pues se hace énfasis en la formación y capacitación de los mismos, concibiéndolos como sujetos determinantes para el desenvolvimiento exitoso de la reforma educativa. Específicamente es necesario que el personal docente investigado adquiera mayor conocimiento en lo que implica su desempeño en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente en lo que respecta a todo lo que el docente debe planificar para llevar a cabo una enseñanza de calidad.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,80	88%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,40	84%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,80	88%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,00	80%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,50	85%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,40	84%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,00	80%
2.8	Utiliza el PAA	9,20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	8,80	88%
2.10	Planifica la clase	8,80	88%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,40	84%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,40	84%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,33	83%
2.15	Incorpora el PAA	8,20	82%
	TOTAL	128,03	
	PROMEDIO	8,54	85%

Fuente: Docentes de la Escuela Fisco misional Dr. "Juan Tanca Marengo" (2014).

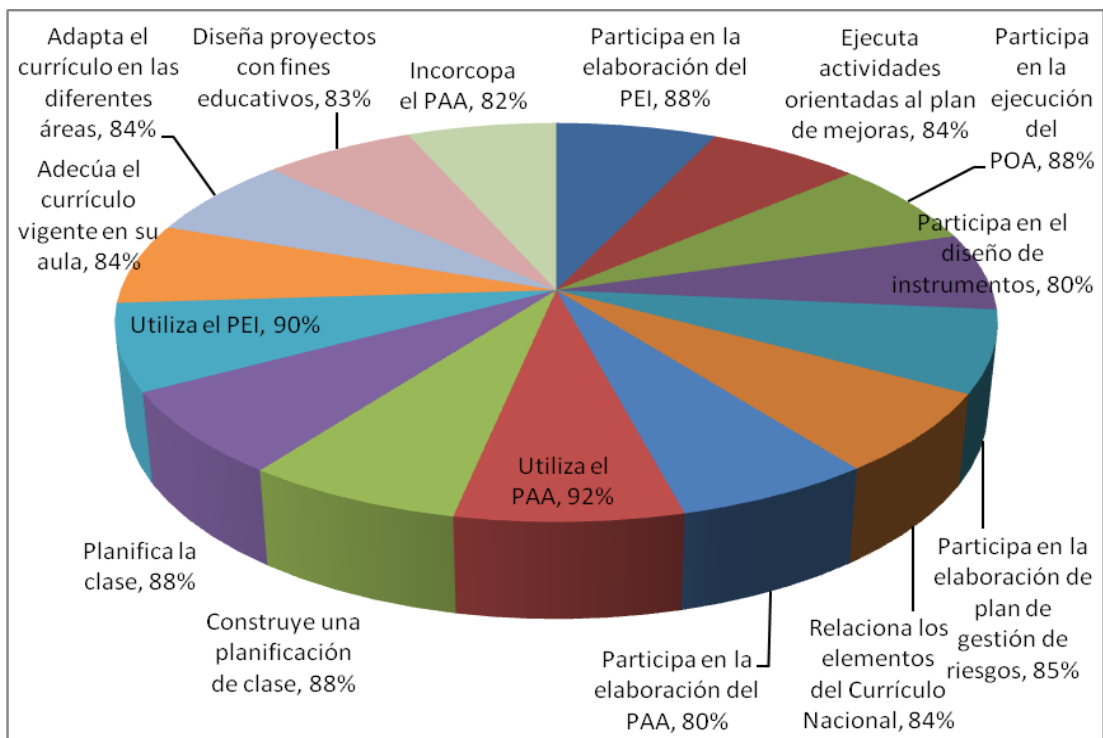


Gráfico 5. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

Los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen “las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad”. (MINEDU, 2010, p. 145)

Dentro de esos estándares se encuentran los que tienen que ver con el ámbito de la planificación en el desempeño docente, por lo que, de la importancia que los docentes den a éste ámbito también dependerá el lograr buenos resultados en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

En la Escuela Fisco misional Dr. “Juan Tanca Marengo” los docentes dan importancia en un nivel de 88% a la participación en la elaboración del PEI; a ejecutar actividades orientadas al plan de mejoras; a participar en la ejecución del POA, del plan de gestión de riesgos; a relacionar los elementos del currículo nacional; a utilizar el PAA; a construir una planificación de clase, a utilizar el PEI; a la adecuación del currículo vigente en el aula; a la adaptación del currículo en las diferentes áreas y a diseñar proyectos con fines educativos. En menor nivel de importancia es decir en un 80% los docentes dan importancia a la participación en el diseño de instrumentos, a participar en la elaboración del POA y a incorporar el PAA.

Como se observa, los docentes de la institución educativa investigada otorgan un nivel de importancia muy bajo al ámbito de la planificación. Haciendo una relación con el nivel de frecuencia del desempeño profesional en este ámbito se concluye que al no darle la importancia del caso tampoco se aplica y por tanto la frecuencia del desempeño también disminuye. Hace falta entonces, motivar a los docentes para que conozcan los estándares de su desempeño y así puedan dar la importancia que éstos merecen.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,00	90%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,60	86%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,80	88%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7,80	78%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,50	85%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,20	82%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,00	80%
2.8	Utiliza el PAA	8,80	88%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	90%
2.10	Planifica la clase	8,80	88%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,40	84%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,00	80%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,00	80%
2.15	Incorpora el PAA	8,20	82%
	TOTAL	127,10	
	PROMEDIO	8,47	85%

Fuente: Docentes de la Escuela Fisco misional Dr. "Juan Tanca Marengo" (2014).

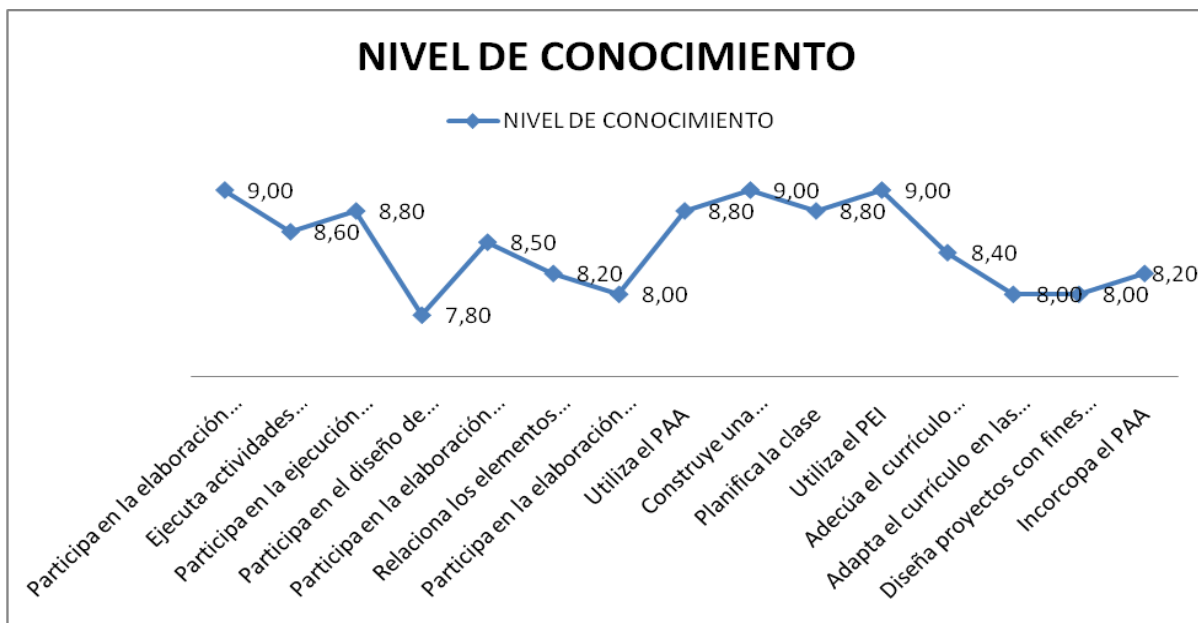


Gráfico 6. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente

“La planificación educativa hace referencia a la previsión de las acciones que serán ejecutadas en un establecimiento educativo con el propósito de alcanzar ciertos objetivos fijados por el equipo de conducción”. (Aguerrondo, 2003, pág. 15)

En tal virtud dichas acciones deberían estar destinadas a influir positivamente en la institución y en las condiciones de enseñanza y aprendizaje que en ella imperan. El conocimiento que los docentes tengan sobre el ámbito de la planificación cobra importancia debido a que permite el desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión en el campo educativo.

El conocimiento que los docentes de la Escuela Fisco misional “Juan Tanca Marengo” tienen sobre el ámbito de la planificación para su desempeño alcanza un promedio de 8.47. En un nivel del 88% conocen sobre la Planificación Estratégica Institucional, el Plan de Mejoras, el Plan Operativo Anual, el Plan de Gestión de Riesgos, la aplicación del Proyecto Anual de Actividades y el Plan de Clase adecuando el currículo vigente al aula de clases. En un menor nivel 80% los docentes tienen conocimiento sobre el diseño de instrumentos, sobre como relacionar los elementos del currículo nacional, la elaboración e incorporación del PAA, la adaptación del currículo en las diferentes áreas y el diseño de proyectos con fines educativos.

Estableciendo un análisis en torno a la relación entre la frecuencia, la importancia y el nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la planificación, se

concluye que en la institución seleccionada el nivel de conocimiento que tienen los docentes en este ámbito evidencia un nivel más bajo, por lo que se debe impulsar acciones tendientes a superar esta debilidad. Al elevarse el nivel de conocimiento simultáneamente se elevarán los dos descriptores concomitantes.

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

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

Tabla 7. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,00	90%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,80	88%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,80	88%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,80	88%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,40	84%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,50	85%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,60	86%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,00	90%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,80	88%
	TOTAL	87,90	
	PROMEDIO	8,79	88%

Fuente: Docentes de la Escuela Fisco misional Dr. "Juan Tanca Marengo" (2014).

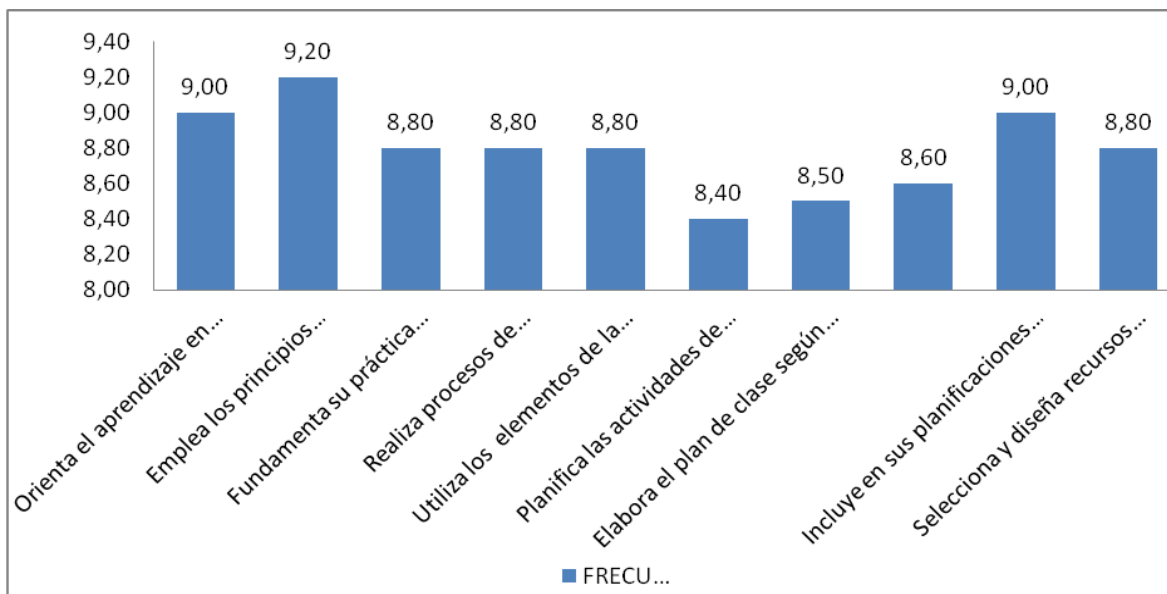


Grafico 7. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

El aprendizaje es hoy algo que está en estrecha vinculación con la formación cognitiva, afectiva, de valores y motriz, a partir de la visión holística que se requiere para poder mirar los fenómenos desde una óptica más global que permita ver el proceso como una complejidad justo en la medida delo que es. La gestión del aprendizaje es lo que se requiere para lograr estos propósitos

Al tratar de determinar qué es lo que hacen los mejores docentes, algunos autores han optado por un modelo que considera la preparación del docente y las prácticas docentes que llevan a la efectividad del docente entendida como los aprendizajes estudiantiles. (Goe, 2008, pág. 98).

El docente para ser considerado óptimo en su desempeño en lo que respecta a la sección planificación debe: diseñar clases efectivas que se organizan en unidades coherentes de aprendizaje alineadas a los objetivos de la institución y al sistema educativo nacional que permiten la enseñanza pertinente a la localidad y a cada estudiante; planificar para hacer uso efectivo del tiempo con el fin de maximizar el aprendizaje; seleccionar y utilizar los recursos, equipos y materiales de manera apropiada, establecer y comunicar los objetivos del aprendizaje, entre otros aspectos.

Más sin embargo, en la Escuela Fisco misional “Dr. Juan Tanca Marengo” la frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje tiene

un promedio de 8.79, puesto que, los docentes orientan el aprendizaje en función de los conocimientos, seleccionan y diseñan recursos didácticos, planifican las actividades de acuerdo al currículo nacional, elabora el plan de clase según PAA, realizan procesos de investigación educativa, fundamentan su práctica educativa , emplean los principios didácticos de la disciplina que imparten no con mucha frecuencia.

Entonces si la gestión del aprendizaje, supone la mediación del docente para que los educandos aprendan, entonces, los profesionales investigados requieren desarrollar de competencias para que todo lo que implica la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje sea una acción constante.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,80	88%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,80	88%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,40	84%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,60	86%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,80	88%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,00	80%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,60	86%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,00	90%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8,80	88%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,60	86%
	TOTAL	86,40	
	PROMEDIO	8,64	86%

Fuente: Docentes de la Escuela Fisco misional Dr. "Juan Tanca Marengo" (2014).

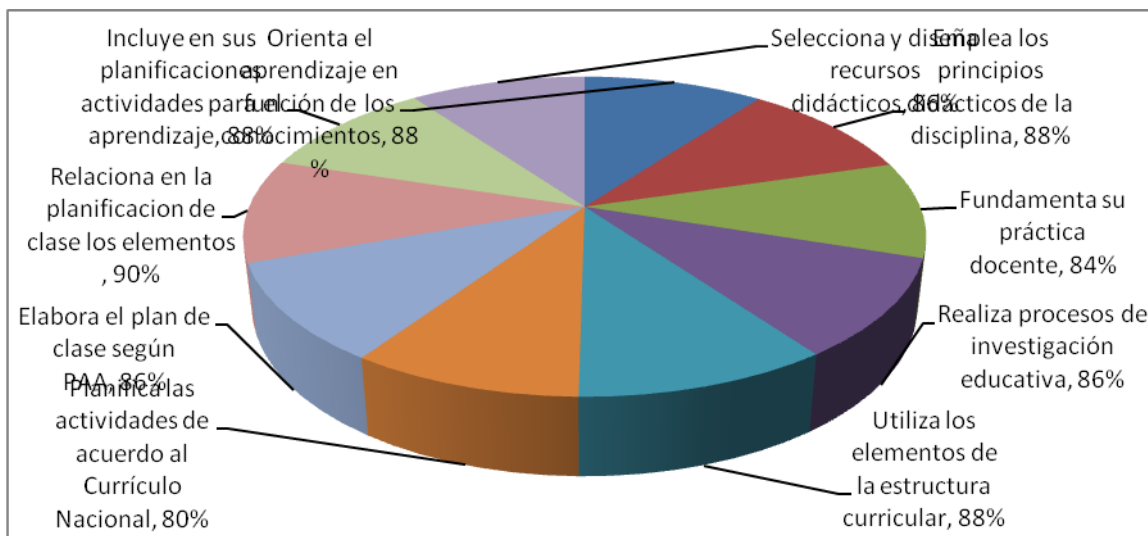


Gráfico 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

Ya se ha manifestado que el desempeño del docente también se evalúa por su gestión del aprendizaje, siendo las principales funciones éste: gestionar usuarios, recursos así como materiales y actividades de formación, administrar el acceso, controlar y hacer seguimiento del proceso de aprendizaje, realizar evaluaciones, generar informes, gestionar servicios de comunicación y para llevar a cabo todo ello es importante la planificación.

Además, la Gestión del aprendizaje, constituyese también la planificación y por ende la ejecución, en este sentido planear es prever, por lo tanto la planeación didáctica es importante porque en ésta se describe de manera específica las actividades (estrategias y técnicas) que se llevarán a cabo tanto dentro, como fuera del espacio áulico, en busca de alcanzar, de una forma Consciente y organizada, el objetivo de la materia. En este sentido la planeación didáctica orienta los procesos para el desarrollo exitoso de la enseñanza y el aprendizaje. Molnar Gabriel (2008)

Los datos recabados en la investigación realizada en la Escuela Fisco misional “Dr. Juan Tanca Marengo” evidencian que la importancia que los docentes otorgan a la planificación del proceso enseñanza-aprendizaje se enmarca en un promedio de 8,64, lo cual no es halagador, puesto que, lo ideal sería que todos los docentes consideren importantes todos los descriptores relacionados con la planificación del aprendizaje.

La falta de preparación del docente en materia de planificación curricular ha traído como consecuencia que este se convierta en un repetidor de información.

Es necesario que el docente se comprometa más con su propia práctica no es posible que se conforme con la improvisación de su tarea, la participación del docente en este ámbito se hace necesaria para que reflexione y tome conciencia sobre su práctica docente y esta derive en la formación de mejores estudiantes.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,80	88%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,60	86%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,40	84%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,80	88%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,20	82%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,60	86%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,00	90%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8,60	86%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,60	86%
	TOTAL	86,80	
	PROMEDIO	8,68	87%

Fuente: Docentes de la Escuela Fisco misional Dr. "Juan Tanca Marengo" (2014).

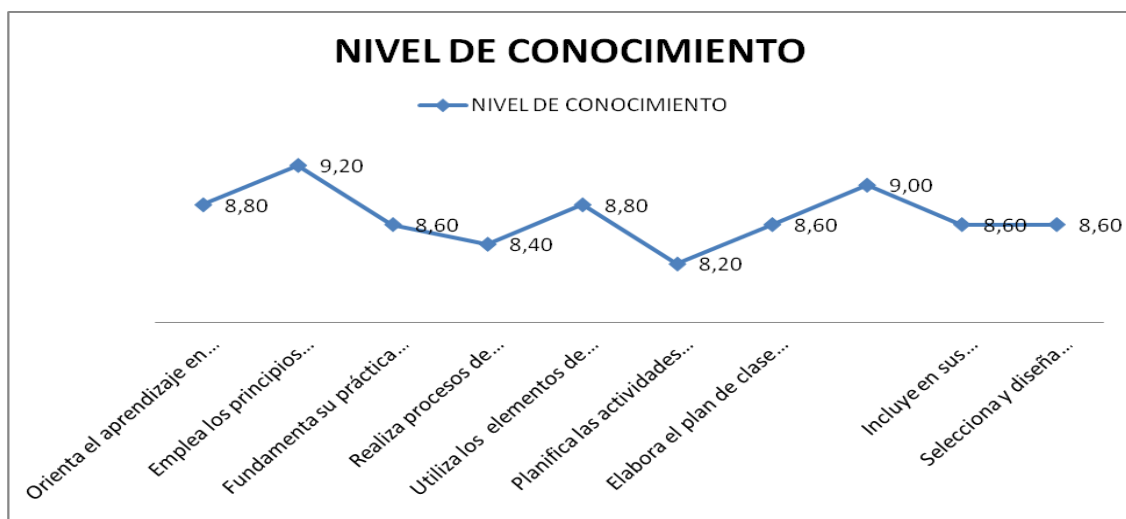


Gráfico 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso

Todos los profesores, en cualquier escuela pública o privada donde se desempeñen siempre tendrán como actividad la planeación de un curso. Planificar la forma como va darse una formación, va a requerir que los involucrados en la elaboración de un currículum estén actualizados en el proceso curricular y que además actúen con un sentido de honradez para que los planes ayuden a formar a un alumno, en un hombre que se interese por su sociedad. (Quintar, 2002, pág. 72)

Lo anterior indica que es el docente quien debe de llevar a cabo este proceso de ordenar su propia práctica docente, sin embargo, vale preguntarse ¿qué detiene al docente para que este no asuma su propia planeación?. Realizando un análisis de lo que se observa en la práctica docente es a veces la misma institución porque tiene planeados los cursos, otras veces es la comodidad de no cambiar una planeación, ya que representa mayor trabajo y en la mayoría de las veces es, la falta de preparación y actualización docente en la planeación curricular.

La realidad descrita no es diferente a los resultados recabados en la escuela investigada puesto que, el conocimiento que los docentes tienen de la planificación del proceso enseñanza-aprendizaje es un promedio de 8,68. En un 92% que representa el mayor porcentaje los docentes tienen conocimiento en el empleo de los principios didácticos de la disciplina, no así en lo que respecta al conocimiento de la planificación de actividades de acuerdo al currículo nacional que se presenta en un 82%, porcentaje más bajo.

Respecto de los tres aspectos: la frecuencia, el interés y el nivel de conocimiento del desempeño profesional en la planificación del proceso enseñanza-aprendizaje, se concluye que en la actualidad, se hace necesaria la preparación del docente en este ámbito, los esquemas escolares han cambiado los alumnos y la sociedad exigen cada vez más una educación de mayor calidad, que les permita enfrentar su presente y prepararse para su futuro.

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 de enseñanza aprendizaje INICIO.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,40	8,79	84%	88%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,60	9,11	86%	91%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,20	9,32	82%	93%
	TOTAL	25,20	27,21		
	PROMEDIO	8,40	9,07	84%	91%

Fuente: Docentes de la Escuela Fisco misional Dr. "Juan Tanca Marengo" (2014).

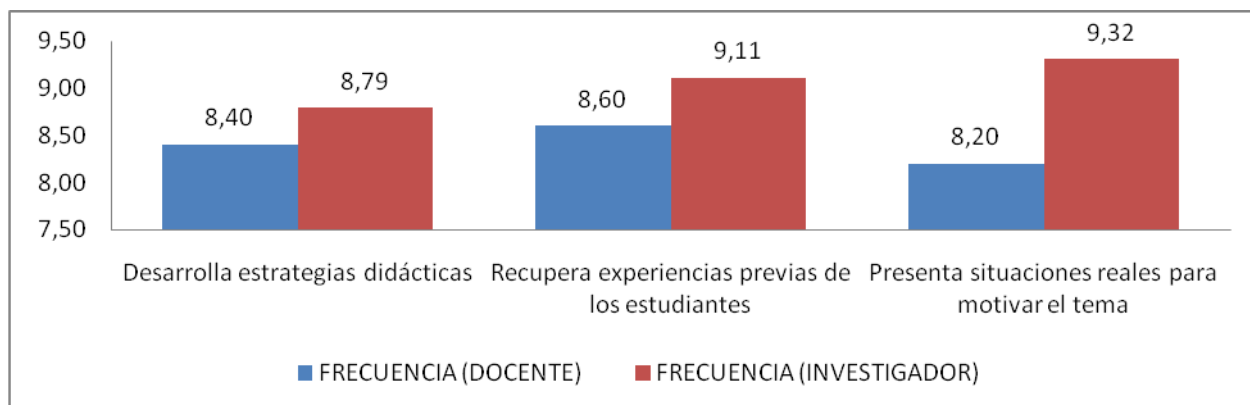


Gráfico 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Enseñanza y aprendizaje forman parte de un único proceso que tiene como fin la formación del estudiante. “En la ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje se generan estrategias encaminadas a provocar el aprendizaje” (Contreras, 2002, pág.:23).

Como se observa, en la investigación realizada desde la percepción del docente la frecuencia de su desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje arroja un promedio de 8,40 en tanto que desde la percepción del investigador el desempeño profesional de los docentes investigados se establece un promedio más alto de 9,07.

Haciendo un análisis comparativo se concluye que los docentes perciben con menor frecuencia los diferentes elementos que implica la ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje. En tanto que el investigador que es el que observa la ejecución del proceso pudo identificar que el desarrollo de estrategias didácticas tiene una menor frecuencia, seguida de la recuperación de experiencias previas y la presentación de situaciones reales para motivar el tema.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,00	9,79	90%	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,80	9,05	88%	91%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,60	8,74	86%	87%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,80	8,79	88%	88%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	9,53	90%	95%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para	9,40	9,47	94%	95%

	generar aprendizaje				
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	9,05	90%	91%
	TOTAL	62,60	64,42		
	PROMEDIO	8,94	9,20	89%	92%

Fuente: Docentes de la Escuela Fisco misional Dr. "Juan Tanca Marengo" (2014).

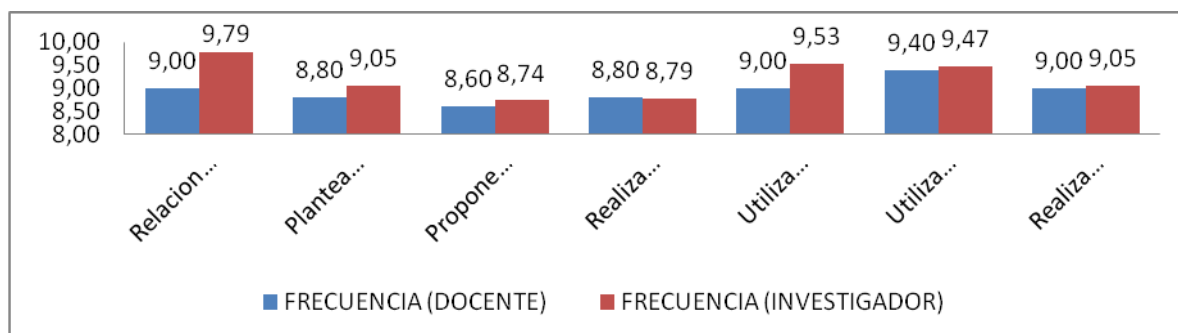


Gráfico 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.

El proceso de aprendizaje se desarrolla en tres partes bien definidas, una fase inicial, la de desarrollo y la otra final que es la evaluación, que en la actualidad se concreta en las fases del Ciclo de Aprendizaje como la experiencia concreta, la reflexión, la conceptualización y la aplicación, la cual es una metodología para planificar que está basada en la teoría propuesta por David Kolb (1971).

En la escuela Juan Tanca Marengo, los y las docentes en el momento del desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, tiene un promedio de la frecuencia con que aplican que es del 89%, mientras que el observador denota un promedio del 92% que está en el rango de excelente.

Al revisar los indicadores, relacionan el tema con la realidad, los docentes ubican un puntaje de 90%, el observador el 98%, en plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, los docentes 88%, el observador 91%; en propone actividades alternativas metodológicas, los docentes 86%, el observador 87%, en realiza actividades para organizar, sistematizar, los docentes 88%, el observador 88%, en utiliza estrategias metodológicas, los maestros 90%, el observador 95%, en utiliza los recursos del medio para

generar aprendizaje, los docentes 94%, el observador 95%, y finalmente en realiza actividades para la aplicación del conocimiento, los docentes 90% y el observador 91%.

Lo expresado por los maestros, corrobora los datos que consigna el observador en el registro, en si los porcentajes muestran que entre los y las docentes hay un alto índice de preocupación por el proceso de enseñanza aprendizaje, esto implica que los maestros previenen los elementos básicos que emplea en el momento mismo de la clase, como son la planificación, los recursos, las técnicas, la información científica, los que servirán para interactuar con los estudiantes.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,60	8,58	86%	86%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,75	9,11	88%	91%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,00	8,68	80%	87%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,25	8,26	83%	83%
	TOTAL	33,60	34,63		
	PROMEDIO	8,40	8,66	84%	87%

Fuente: Docentes de la Escuela Fisco misional Dr. "Juan Tanca Marengo" (2014).

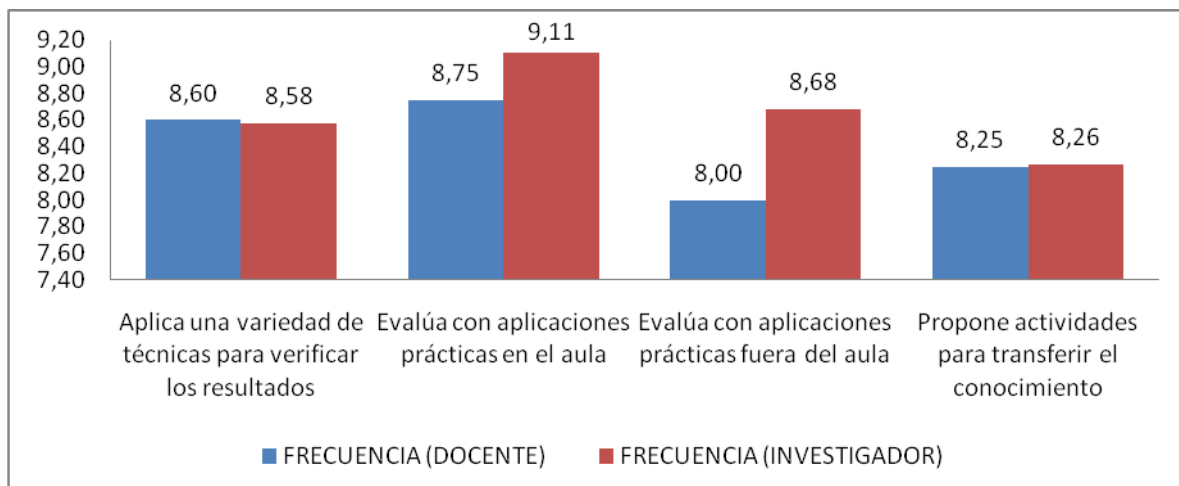


Gráfico 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.

La Verificación de logros de la clase se lo realiza a través de la evaluación, en la que se conjuga actividades concretas que aplica el docente, para conocer el grado de conocimiento asimilado o desarrollado durante la clase.

Monereo Carles (1999), señala que la fase de evaluación es aquella en la que el estudiante analiza su actuación, con la finalidad de identificar las decisiones cognitivas que pueden haber sido tomadas de manera inapropiada ineficaz, para estar en disposición de corregirlas en posteriores ocasiones.

En la escuela, en relación al indicador aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, los docentes consideran que realizan con una frecuencia del 86%, el observador consigna 86%, en evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, los docentes 88%, el observador 91%, en evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula, los docentes 80%, el observador 87%, y en propone actividades para transferir el conocimiento, los docentes 83% y el observador 83%

Se encuentran en un rango de muy buena, entiéndase que hay evaluación al final, que son de carácter práctico tanto en el aula como fuera de ella, donde existe la posibilidad de no estar tan acertados es en desarrollar actividades para transferir el conocimiento, es decir

programar actividades en los cuales apliquen, los estudiantes los conocimientos en situaciones reales, por tanto requieren un refuerzo en este tipo de acciones docentes. Esta será una oportunidad para mejorar el promedio (docentes 84%, observador 87%) que sin ser negativo requiere superar.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	8,40	9,07	84%	91%
3.12	DESARROLLO	8,94	9,20	89%	92%
3.13	EVALUACIÓN	8,40	8,66	84%	87%
	TOTAL	25,74	26,93		
	PROMEDIO	8,58	8,98	86%	90%

Fuente: Docentes de la Escuela Fisco misional Dr. "Juan Tanca Marengo" (2014).

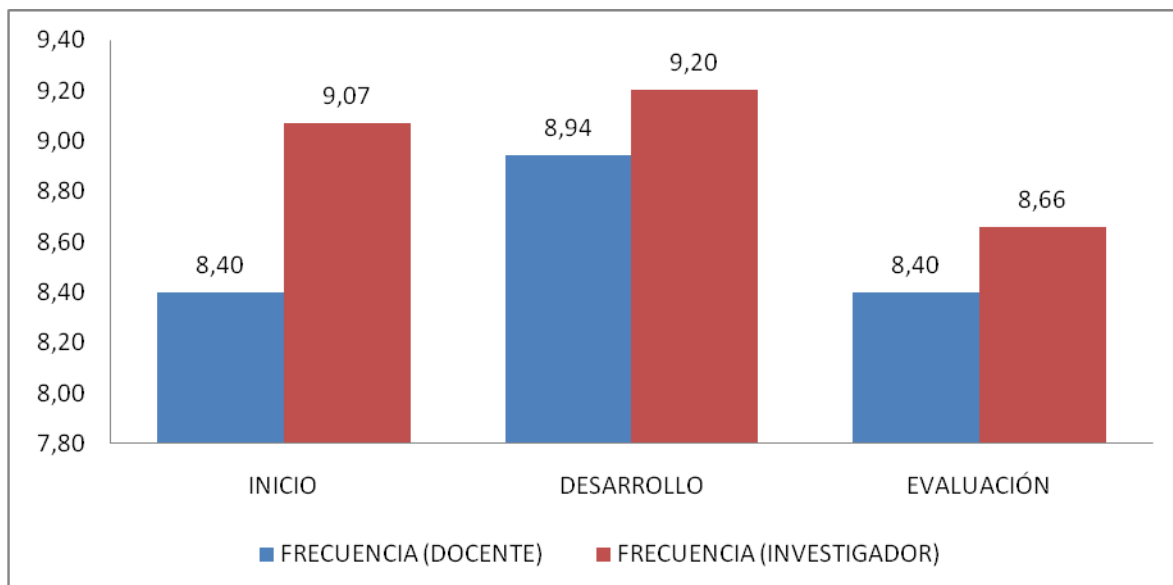


Gráfico 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.

La calidad del docente radica en muchas acciones que realiza y que están sean útiles para formar al estudiante, y este sea un ente de progreso y ayude a construir una sociedad más justa, aquello se logra con un trabajo serio, responsable y con metas definidas centradas en el ser humano como parte una familia de una sociedad.

Por ello, “en el marco del proceso de enseñanza-aprendizaje, el monitoreo es el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones. Asimismo, puede definirse como un proceso organizado para verificar que una actividad o una secuencia de actividades programadas durante el año escolar transcurran como fueron programadas y dentro de un determinado periodo de tiempo. Sus resultados permiten identificar logros y debilidades para una toma de decisiones a favor de la continuidad de las actividades y/o recomendar medidas correctivas a fin de optimizar los resultados orientados a los logros de los aprendizajes de los estudiantes. (Ministerio de educación Perú. 2014, pág. 50)

Resulta importante notar que los docentes de la escuela tanto al inicio (docentes 84% y observador 91%), durante el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje (docentes 89%, observador 92%), como durante la evaluación (docentes 84%, observador 87%),

desarrollan un trabajo con gran frecuencia. Quizá debe de mejorarse es al inicio del proceso en lo que respecta a recuperar experiencias previas de los estudiantes a fin de relacionar con los conocimientos nuevos, sumado a que debe presentarse situaciones o ejemplos reales contextualizados puesto que hay que valerse de las situaciones en las que viven los estudiantes, y en la parte de evaluación en lo que respecta a evaluar con acciones fuera del aula y que permita transferir los conocimientos, de esta manera se procura superar el promedio de 86% por los docentes, en especial.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,60	86%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,80	88%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,20	82%
	TOTAL	25,60	
	PROMEDIO	8,53	85%

Fuente: Docentes de la Escuela Fisco misional Dr. "Juan Tanca Marengo" (2014).

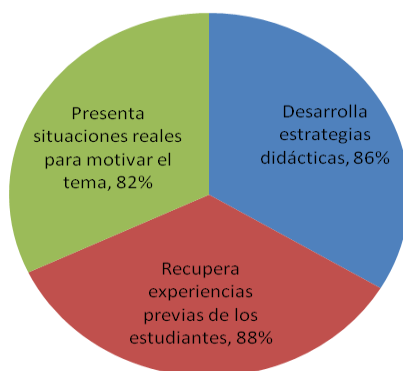


Gráfico 14. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje INICIO

El trabajo que desarrolla el docente en el aula es gestión escolar donde en si este se define 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". (Soubal, 2004, pág.:11).

Además de acuerdo al aprendizaje significativo, los nuevos conocimientos se incorporan en forma sustantiva en la estructura cognitiva del alumno. Esto se logra cuando el estudiante relaciona los nuevos conocimientos con los anteriormente adquiridos; pero también es necesario que el alumno se interese por aprender lo que se le está mostrando.

Dentro de este campo, y contando con la presencia de niños y niñas en el aula, una de las tareas del docente es seleccionar estrategias apropiadas para el logro de aprendizajes, las cuales contribuyan a inspeccionar conocimiento previos en los estudiantes para relacionarlos con los nuevos en base a actividades reales.

Bajo esta premisa los docentes de la escuela Juan Tanca Marengo, en el trabajo en el aula suelen recuperar experiencias previas de los estudiantes en un 88% y desarrollan estrategias didácticas en 86% y presentan situaciones reales para motivar el tema en un 82%, esto implica que le dan más importancia a recabar experiencias previas para relacionar con las nuevas y a la selección de estrategias, el cual tiene lógica cuando puedo utilizar varias estrategias con la finalidad de obtener información sobre los conocimientos previos, esto es posible a la serie de actividades que pueda realizarse con esta finalidad; sin embargo es necesario mejorar en cuanto al tipo de actividades que se realice en el marco de la enseñanza aprendizaje, puesto que las actividades mientras más reales sean benefician a desarrollar una concepción real de las experiencias. Los docentes están llamados a fecundar estas ideas en el aula a fin de hacer clases con mayor realismo al inicial como también durante el desarrollo y al final del proceso de inter-aprendizaje, solo así se superará el promedio del 85%.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,00	90%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,40	84%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,40	84%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,40	84%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,80	88%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	94%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8,80	88%
TOTAL		61,20	
PROMEDIO		8,74	87%

Fuente: Docentes de la Escuela Fisco misional Dr. "Juan Tanca Marengo" (2014).



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

El desarrollo de la clase es otra parte importante dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, aquí es donde se desarrolla las destrezas planificadas mediante actividades didácticas pedagógicas seleccionadas cuidadosamente por el o la docente, bien lo dice Soubal: La gestión escolar en las instituciones educativas está encaminada específicamente a la conformación y reconfiguración 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, estos es gestión del aprendizaje. (Soubal, 2004, pág.:11).

Los docentes de la Institución en Investigación durante el proceso de enseñanza aprendizaje relacionan el tema con la realidad en un 90%, utilizan recursos del medio para generar aprendizaje en un 94%, utilizan estrategias metodológicas 88% y realizan actividades para la aplicación del conocimiento en un 88%, esto muestra que se da elevada

importancia a estos aspectos el cual es beneficioso para el logro de objetivos educativos y en especial de la clase, toda vez que relacionar con el quehacer diario es ubicarlo al estudiante en un plano más real y significativo, claro está que este hecho requiere el uso de una metodología coherente y de una variedad de recursos auténticos del medio los cuales permite una aplicación del conocimiento de forma mediática.

Sin ser tan bajo el puntaje, los docentes en el desarrollo de la clase plantean actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento en un 84%, proponen actividades alternativas metodológicas en un 84%, realizan actividades para organizar, sistematizar en un 84%.

La mayor dificultad se ubica en estos tres indicadores plantear las actividades de acuerdo al conocimiento, proponer actividades alternantes y organizar y sistematizar las actividades durante el proceso de enseñanza aprendizaje. Los tres elementos tiene relevancia durante el proceso, actividades que no estén de acuerdo al conocimiento no conduce a resultados favorables, más bien distorsiona la clase, así también en una clase se hace necesario en un momento dado aplicar actividades con metodologías alternantes y que estos fortalezcan las actividades realizadas y sean un soporte para el desarrollo de la destreza, es lo que hay que mejorar y finalmente si en las clases las actividades son desarrolladas arbitrariamente, esta no se perfila en un plano secuencial, sino seguirá un camino de confusión, por tanto las actividades deben ser concretas, reales, secuenciadas y sistematizadas de tal forma que el estudiante capte el mensaje y realice un trabajo optimo en función del desarrollo de destrezas, en consecuencia hay que mejorar este aspecto en el entorno de los docentes del establecimiento educativo.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,60	86%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,80	88%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7,80	78%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,20	82%

	TOTAL	33,40	
	PROMEDIO	8,35	84%

Fuente: Docentes de la Escuela Fisco misional Dr. "Juan Tanca Marengo" (2014).

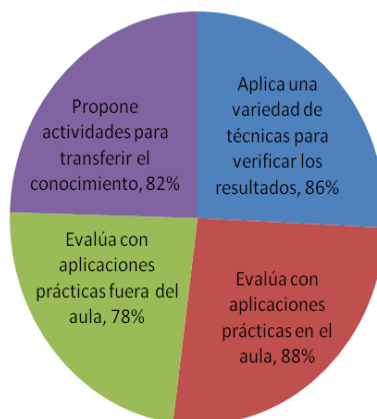


Grafico 16. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje EVALUACIÓN

Llega el momento de la finalización de la lección y esta es sometida a la evaluación para identificar el grado de desarrollo de las destrezas planificadas, para lo cual el el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural determina en el capítulo I, de la evaluación de los aprendizajes, art. 184, que dice: Definición. La evaluación estudiantil es un proceso continuo de observación, valoración y registro de información que evidencia el logro de objetivos de aprendizaje de los estudiantes y que incluye sistemas de retroalimentación, dirigidos a mejorar la metodología de enseñanza y los resultados de aprendizaje.

A lo descrito se adiciona que: Los procesos de evaluación estudiantil no siempre deben incluir la emisión de notas o calificaciones. Lo esencial de la evaluación es proveerle retroalimentación al estudiante para que este pueda mejorar y lograr los mínimos establecidos para la aprobación de las asignaturas del currículo y para el cumplimiento de los estándares nacionales. La evaluación debe tener como propósito principal que el docente oriente al estudiante de manera oportuna, pertinente, precisa y detallada, para ayudarlo a lograr los objetivos de aprendizaje. MINEDU, (2012). (Registro oficial N° 1241-2012, Pág. 92)

Dentro de las fortalezas en este aspecto, sobre la evaluación del Proceso de Enseñanza Aprendizaje, los docentes de la escuela sostienen que evalúan con aplicaciones prácticas

en el aula en un 88% y aplican una variedad de técnicas para verificar los resultados en un 86%, el cual muestra que se da importancia a la evaluación del proceso.

Sin embargo es de mejorar, la importancia que se le dé, el proponer actividades para transferir el conocimiento en un 82%, puesto que la puesta en práctica o llevar los conocimientos a la aplicación en la vida práctica hace que el niño o la niña se inserte en la sociedad con sus virtudes y falencias, y experimente que tanto y cuanto de lo estudiado le sirve para el desenvolvimiento en la vida.

A lo anterior se suma que los docentes deben dar mayor importancia al evaluar con aplicaciones prácticas fuera del aula en un 78%, toda vez que no solo el aula son las cuatro paredes, el aula también son los patios, los corredores, los espacios verdes, el barrio, las calles urbanas, rurales y que estos previa una planificación pueden ser utilizados en una evaluación de tal forma que se verifique lo enseñado durante el desenvolvimiento en hechos más reales y prácticos. Los docentes a considerar este hecho y de esta manera superar el promedio de 8,35, en la etapa de la evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Tabla 17. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (**Visión Global**)

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	8,53	85%
3.12	DESARROLLO	8,74	87%
3.13	EVALUACIÓN	8,35	84%
	TOTAL	25,63	
	PROMEDIO	8,54	85%

Fuente: Docentes de la Escuela Fisco misional Dr. "Juan Tanca Marengo" (2014).

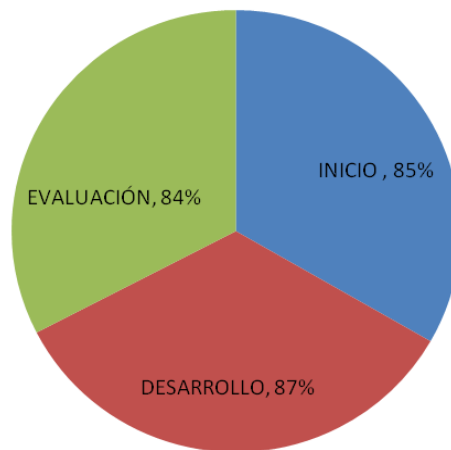


Gráfico 17. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje VISIÓN GLOBAL

Dentro de una visión global sobre la importancia que ofrece el o la docente al proceso de enseñanza aprendizaje, en la parte inicial, en el desarrollo y al momento de la evaluación es menester considerar lo que establece el Reglamento a Ley Orgánica de Educación Intercultural, en el Art. 185.- Propósitos de la evaluación. La evaluación debe tener como propósito principal que el docente oriente al estudiante de manera oportuna, pertinente, precisa y detallada, para ayudarlo a lograr los objetivos de aprendizaje; como propósito subsidiario, la evaluación debe inducir al docente a un proceso de análisis y reflexión valorativa de su gestión como facilitador de los procesos de aprendizaje, con el objeto de mejorar la efectividad de su gestión. Ministerio de Educación. Registro Oficial N° 1241. (2012), Pág. 93

El apartado anterior se refiere al valor o importancia que se propicia a todo el proceso de enseñanza aprendizaje, en este sentido los y las docentes de la escuela Juan Tanca Marengo, prestan, en mayor grado, importancia al desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje en un 87%, y al inicio del proceso, en un 85%, esto implica que una mayor predisposición de hacer mejor el trabajo en esta dos etapas.

No así, en lo que se refiere a la evaluación, el docente le da una importancia del 84%, este dato se refiere a que los docentes no dan la misma importancia a esta parte del proceso. Debieran cambiar de actitud y valorar de la misma forma todas las tres fases, puesto que están trabajadas en forma armónica y sistematizada permite el logro de los objetivos y de

las destrezas planificadas, tomando en cuenta que la evaluación se puede realizar mediante diferentes acciones sean estas dentro o fuera de la escuela. .

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,40	84%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,40	84%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,00	80%
TOTAL		24,80	
PROMEDIO		8,27	83%

Fuente: Docentes de la Escuela Fisco misional Dr. “Juan Tanca Marengo” (2014).

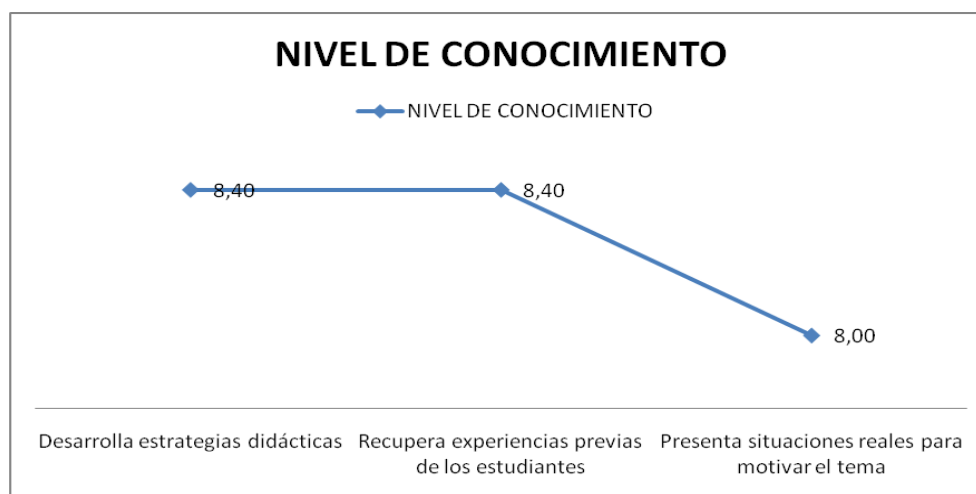


Grafico 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje INICIO

El conocimiento sobre estrategias, metodologías, técnicas, recursos utilizadas en el trabajo académico del aula, inciden directamente en el desarrollo de habilidades y destrezas por parte de los estudiantes, toda vez que una buena selección de estas hace posible el logro de objetivos académicos, bien lo dice Rajadell “existen una serie de estrategias didácticas

que favorecen al desarrollo de procedimientos o la adquisición de determinadas habilidades o destrezas, por parte de nuestros alumnos. Todas ellas forman parte de la dimensión didáctica del saber hacer, que no debemos confundir con el hacer gratuito, ya que no podemos olvidar el concepto de funcionalidad que lleva implícito, así como su dirección consciente hacia el dominio independiente del conocimiento, por parte del alumno. RAJADELL NURIA, 2001.

En este plano, los y las docentes de la escuela Juan Tanca Marengo de la Parroquia Talac, es un personal de experiencia con muchos de recorrido en la docencia, por tanto esto explica que el conocimiento de aspectos relacionados con el proceso de enseñanza aprendizaje debe ser elevado, es así como de los datos se desprende que los maestros y las maestras, al inicio del proceso de enseñanza aprendizaje, conocen del desarrollo de estrategias didácticas en un 84%, y sobre recuperación de experiencias previas de los estudiantes en un 84%, esto muestra que hay conocimiento de de los elementos nombrados y que los mismos son puestos en práctica para beneficio de los estudiantes, aunque es necesario cubrir el 16% que hace falta para que el saber sobre los elementos en mención sea completa.

Mas, es necesario prestar un interés mayor por conocer sobre la presentación de situaciones reales para motivar el tema que se ubica en 80%, es decir falta por conocer un 20%. Este hecho tiene relación con el realismo que se debe obrar frente a los niños y niñas, ejecutando actividades reales y auténticas las cuales generaran aprendizajes y desempeños auténticos, cuando existe un desconocimiento de estos aspectos, que tiene relación con el proceso de enseñanza aprendizaje, los logros no serán los esperados. Se deber mejorar cada vez la práctica pedagógica.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,00	90%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,60	86%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,20	82%

3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,80	88%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,80	88%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8,80	88%
	TOTAL	61,40	
	PROMEDIO	8,77	88%

Fuente: Docentes de la Escuela Fisco misional Dr. "Juan Tanca Marengo" (2014).

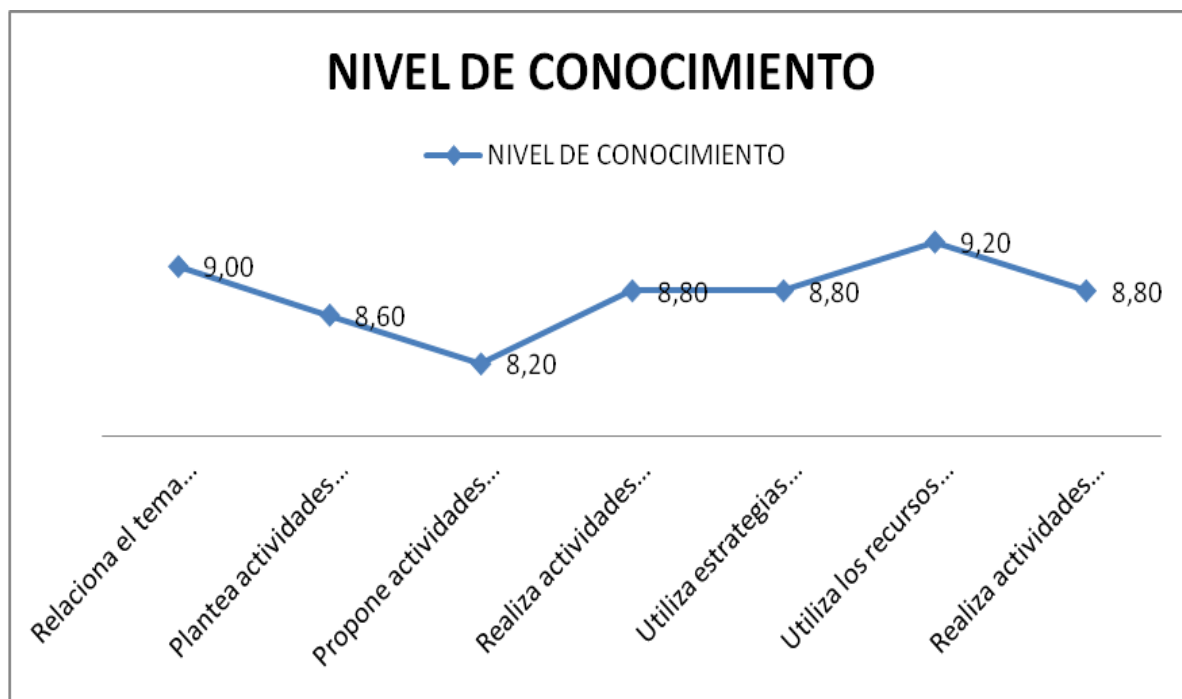


Gráfico 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje DESARROLLO

La reflexión, el retomar ideas, replantear formas de trabajo debe ser permanente en la labor pedagógica por parte de los docentes, bien lo dice Villalobos: "Los profesores están llamados a realizar juicios críticos de su práctica pedagógica en un trabajo en quipo constante; si bien la cultura individualista domina hoy en día, el trabajo en equipo es necesario, por no decir fundamental, para lograr buenos resultados en cuanto al aprendizaje. Generar ayudas pedagógicas y trabajo en equipo permiten analizar problemas comunes aunando criterios de acción coherentes e inmediatos, que buscan soluciones desde el conocimiento práctico y teórico, en una organización educativa basada en la cooperación y la colaboración" (Villalobos 2011, pág. 4)

Con estas ideas no referimos a la información que existe sobre los docentes de la escuela, en la cual se admite que durante el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje

muestran tener conocimiento sobre la Utilización de los recursos del medio para generar aprendizaje en un 92%, relacionar el tema con la realidad en un 90%, realizar actividades para organizar, sistematizar, un 88%, utilizar estrategias metodológicas en un 88%, realizar actividades para la aplicación del conocimiento en un 88% y plantear actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento en un 86%. El nivel de conocimiento en estos aspectos es elevado el cual favorece al aprendizaje de los y las estudiantes, por cuanto trabajar con material del medio es destacable por el realismo que se presenta las actividades y además se valora el entorno, y esto acompañado de una sistematización en el aprendizaje garantiza un buen rendimiento académico por parte de los estudiantes.

Sin embargo en una relación comparativa con los aspectos anterior, es menester se enfoque el mejorar, en lo que respecta a proponer actividades alternativas metodológicas en un 82%, la metodología un aspecto igual de importante que los anteriores que siendo bajo en su conocimiento puede afectar al trabajo académico en el aula, tener variante metodologías es eminentemente necesario para afirmar ciertos aprendizajes que en su momento puedan estar débiles.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,20	82%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,50	85%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,00	80%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,00	80%
	TOTAL	32,70	
	PROMEDIO	8,18	82%

Fuente: Docentes de la Escuela Fisco misional Dr. “Juan Tanca Marengo” (2014).

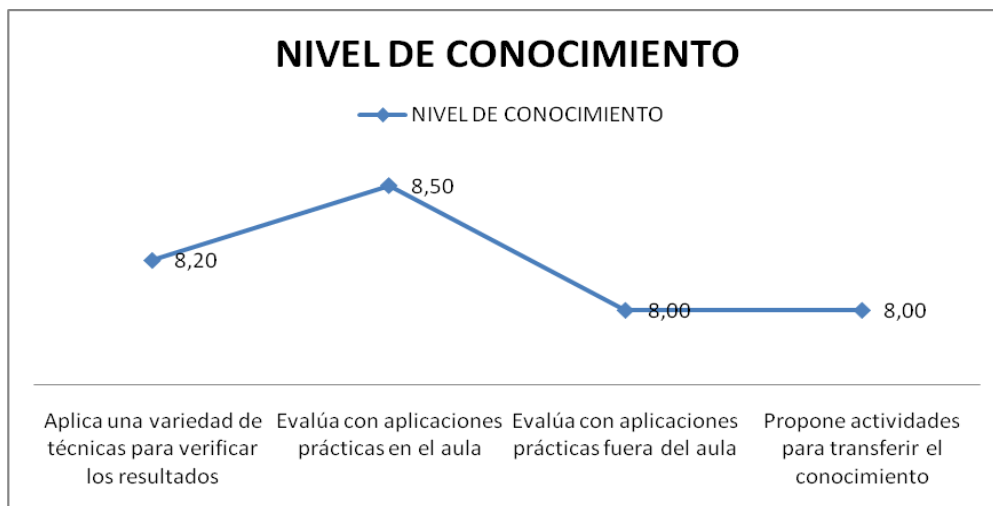


Grafico 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje EVALUACIÓN

La evaluación es una parte final del proceso de enseñanza aprendizaje, donde se verifica con evidencias los aciertos y los desaciertos, por ello Jornet señala: Se entiende por Evaluación... "un proceso sistemático de indagación y comprensión de la realidad educativa que pretende la emisión de un juicio de valor sobre la misma, orientado a la toma de decisiones y la mejora" (Jornet, 2009, pág. 5).

En este entorno, la toma de decisiones e interpretaciones que realiza el profesor cuando desarrolla su trabajo pedagógico, se debe centrar en el aprendizaje y las estrategias pedagógicas. Por tanto, las experiencias pedagógicas, ricas en la creación de saberes, son fundamentales en la gestión del aprendizaje escolar.

En esta parte los docentes de la escuela investigada, que tienen conocimiento sobre evaluar con aplicaciones prácticas en el aula, en un 85%, y aplicar una variedad de técnicas para verificar los resultados, en un 82%. El grado de conocimiento es aceptable porque gracias a estos en las clases se puede notar evaluaciones prácticas de lo tratado, y se utiliza una variedad de técnicas e instrumentos valederos que proporcionan información más confiable.

Mientras que es menester se mejore en el conocimiento de los aspectos que se relaciona sobre evaluar con aplicaciones prácticas fuera del aula 80% y proponer actividades para transferir el conocimiento, en un 80%. El conocimiento o los saberes que obtienen los estudiantes no debe ser para el aula hacia adentro, sino estos deben servir para la vida por tanto los docentes necesariamente mejorar, mediante una capacitación o la forma ideal que conciban en conocer de mejor las formas de evaluar en forma práctica fuera del aula y de

esta manera también fortalecer actividades que permitan la trasferencias de conocimiento hacia la vida misma.

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

Tabla 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (**Visión Global**)

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	INICIO	8,27	83%
3.12	DESARROLLO	8,80	88%
3.13	EVALUACIÓN	8,18	82%
TOTAL		25,25	
PROMEDIO		8,42	84%

Fuente: Docentes de la Escuela Fisco misional Dr. "Juan Tanca Marengo" (2014).

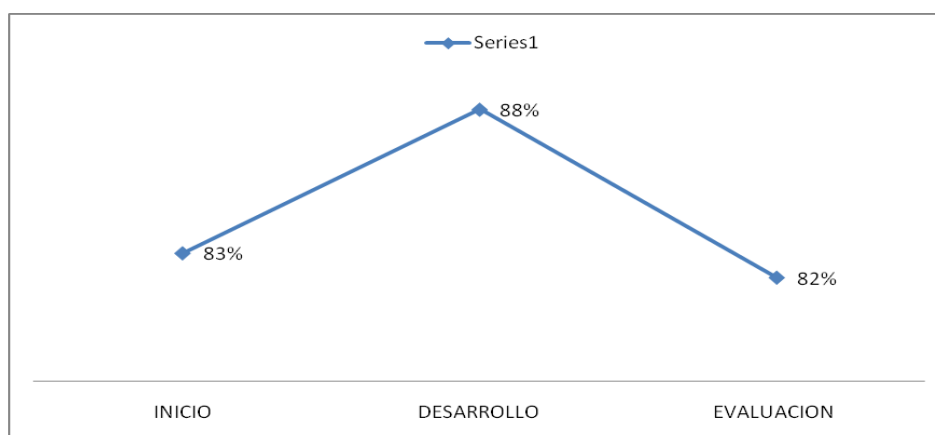


Gráfico 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje VISIÓN GLOBAL

En sentido global y en torno a verificar resultados y la formas de evaluación, es necesario una reflexión a fin de establecer procesos validos y erróneos, para corregirlos de ser necesarios; en este sentido hay que destacar el pronunciamiento de una universidad: La evaluación es entendida como el proceso por medio del cual se obtienen informaciones acerca de los aprendizajes alcanzados por las y los estudiantes para que, según las necesidades, se tomen decisiones en la enseñanza. La evaluación que valora los procesos de aprendizaje exige nuevas formas de abordaje en los procedimientos y en la aplicación de los instrumentos que proveerán las informaciones para la toma de decisiones. Estos procedimientos e instrumentos, por ser innovaciones, precisan, por parte de las y los docentes, de una comprensión cabal de sus alcances y limitaciones, de modo que su

implementación, procesamiento y uso de los datos que proporcionan, reúnan condiciones de alta calidad. (Ministerio de Educación de Guatemala. 2010).

En este contexto, el nivel de conocimientos de los y las docentes de la escuela Juan Tanca Marengo, en la etapa de **inicio** de una clase es de 83%, durante la etapa de **desarrollo** es de 88% y al final en la etapa de **evaluación** es de 82%, Estos valores y gráficos muestran que el punto alto está durante el desarrollo de la clase, es donde muestran conocimientos por que realizan varias y más actividades practicas para llegar con los conocimientos nuevos hasta los estudiantes, mientras que la muestra de conocimientos mas es el momento de la evaluación, donde el nivel de conocimiento no es el mismo mostrado durante el desarrollo, coincide con que en este mismo aspecto es donde tiende a la baja en el ámbito de la importancia, Esta realidad insinúa a los docentes, asumir un compromiso de evaluar realizando actividades de transferencia fuera del aula, que sean practicas pertinentes y conlleven a obtener una información fiable para la toma de decisiones, que permita validar los aprendizajes desarrollados y mostrar que son serviciales para la vida del estudiante.

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

Tabla 22: Resultados generales 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	8,40	8,94	8,40
IMPORTANCIA	8,53	8,74	8,35
NIVEL DE CONOCIMIENTO	8,27	8,77	8,18

Fuente: Docentes de la Escuela Fisco misional Dr. "Juan Tanca Marengo" (2014).

La ejecución misma del proceso de enseñanza aprendizaje implica una gran responsabilidad por parte del docente, porque de este depende en gran medida de la formación en los saberes, destrezas y actitudes del estudiante.

Al respecto Marquès (2001) define el acto didáctico como la actuación del profesor para facilitar los aprendizajes de los estudiantes, a través de de las actividades de enseñanza de los procesos de aprendizaje para el logro de determinados objetivos. Se trata de una actuación cuya naturaleza es esencialmente comunicativa. Son las intervenciones

educativas realizadas por el profesor: propuesta de las actividades de enseñanza a los alumnos, su seguimiento y desarrollo... para facilitar el aprendizaje las que constituyen el acto didáctico en sí.

Los docentes de la escuela Juan Tanca Marengo, la **frecuencia** con que aplica el proceso de enseñanza aprendizaje en la etapa de *inicio* es de 8,40 (84%), durante la etapa de *desarrollo* es de 8,94 (89,4%) y al final en la etapa de *evaluación* es de 8,40 (84%), es aceptable la frecuencia con que aplica el debido proceso de enseñanza porque se evidencia un puntaje con tendencia hacia arriba a partir de 84%, esto equivale a que señalar que entre los docentes asumen la responsabilidad de trabajar consideran las etapas de la enseñanza aprendizaje que consiste en la experiencia, reflexión, conceptualización y aplicación; sin embargo el inicio y la evaluación deben ser ajustados a fin de equilibrar y mejorar la frecuencia con que se aplica el proceso.

Así también el nivel de **conocimiento**, en la etapa de *inicio* de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje es de un 8,27 (82,7%), durante la etapa de *desarrollo* es de 8,77 (87,7%) y al final, en la etapa de *evaluación* es de 8,18 (81,8%), se aprecia que durante el desarrollo se muestra mayor conocimiento sobre la ejecución del proceso de aprendizaje, existen más dominio de las etapas del proceso y es una fortaleza, no así para la parte inicial y de evaluación que el conocimiento se muestra más débil, es necesario que los docentes busquen capacitarse o auto capacitarse en esta parte porque todo el proceso desde que inicia hasta que termina con la evaluación es el espacio de formación de los estudiantes, quienes tiene el derecho de recibir lo mejor de parte de sus maestros.

Sobre la **importancia** que se otorga al proceso de enseñanza aprendizaje en el momento de la ejecución, en la etapa de *Inicio* tiene una importancia del e 8,53 (85,3%), durante la etapa de *desarrollo* es de 8,74 (87,4%) y al final en la etapa de *evaluación* es de 8,35 (83,5%).

Es decir existe y se da mayor importancia durante la etapa de desarrollo, quizá debido a que en esta parte se ejecuta una serie de actividades para el fomento de los nuevos conocimientos en los estudiantes, mientras que al inicio y al final son pocas actividades como de entrada y de salida, sin embargo la preparación para el nuevo aprendizaje y la comprobación de logros son también esenciales y merecen una igual atención.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,25	8,89	83%	89%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,00	8,53	80%	85%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,00	8,37	80%	84%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,00	8,37	80%	84%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,20	8,79	82%	88%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,20	8,79	92%	88%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,80	8,84	88%	88%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,80	8,89	88%	89%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,60	8,79	86%	88%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,00	8,37	90%	84%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	7,80	8,32	78%	83%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,20	8,42	82%	84%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,20	8,68	92%	87%
	TOTAL	110,05	112,05		
	PROMEDIO	8,47	8,62	85%	86%

Fuente: Docentes de la Escuela Fisco misional Dr. "Juan Tanca Marengo" (2014).

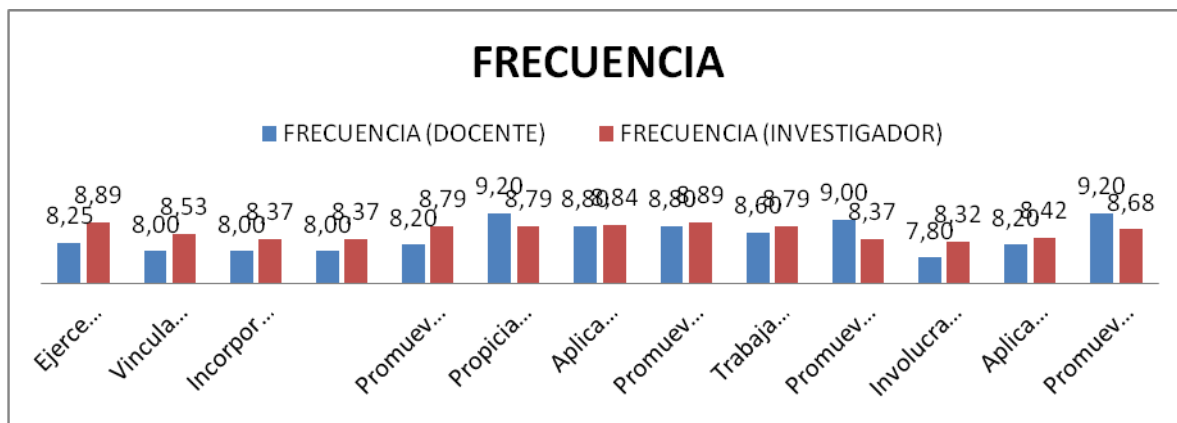


Grafico 22. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

En la actualidad el o la docente es un es otro de los elementos esenciales, puesto que es quien dirige, gestiona y organiza el trabajo académico entre otros dentro del aula en bien de los estudiantes, es decir constituyese en un líder, cuyo perfil será una persona que inspire a otros a confiar en un futuro deseable, a generar acción y a asumir retos hasta el logro de su objetivo final, esto es posible con un liderazgo basado en el cuidado de las relaciones entre las personas.

Barrios y el grupo reproduce las ideas de Chiavenato, Idalberto (1993), Destaca lo siguiente: “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos” (Barrios, Gerardo, Monzón, Edgar, Villasmil, Jonathan. 1999.)

En educación se requiere un docente que tenga un perfil de líder democrático: Utiliza la consulta para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben. Si desea ser un líder participativo eficaz, escucha y analiza seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico. (Ponce Vidal, Ricardo Antonio 2008: Pág. 15)

Dentro de este marco del liderazgo, en los docentes de la escuela la frecuencia con que promueve en los estudiantes el interés es de un 82% por el docente y de un 88% por el, observador, que muestra la limitada regularidad con que se promueve el interés, por parte del docente, es de mejorar porque la motivación y el interés serán permanentes.

La frecuencia con que aplica estrategias cooperativas, los y las docentes, es de un 82% por el docente y de un 84%, de apreciación por el observador. El docente es sincero en su respuesta y plantea un entorno donde la idea central será mejorar las estrategias cooperativas dentro del proceso de aprendizaje como parte del liderazgo docente.

La regularidad con que incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales es de un 80% por parte del docente y de un 84% por el investigador, así mismo la frecuencia con que vincula a los actores educativos es de un 80% por parte del docente y de un 85% por parte del investigador. a decir del docente requiere retomar y permitir que organizaciones y otros se involucren en la formación de los estudiantes, con mayor frecuencia, donde sea una responsabilidad compartida.

Como docente líder se señala que la frecuencia con que promueve acciones orientadas al servicio, es de un 80% por parte del docente y en de un 84% por el investigador. Son varias acciones que se pueden realizar con los estudiantes como actividades de servicio, sea en la casa del anciano, casa del diabético o en las casas de albergues, el docente como parte del liderazgo está consciente que debe fortalecer esta parte, .

La regularidad con que involucra a los estudiantes en la planeación es de un 78% por parte del docente y de un 83% por parte del investigador, el docente está consciente que existe poco involucramiento de los estudiantes en la planeación académica, quizá no directamente deben elabora con los estudiantes, sino mas bien recoger inquietudes y necesidades de los estudiantes para incorporar como parte de un trabajo que hay que realizarlo y todo en base a un diagnostico de las necesidades del o de la estudiante, solo así se superara el promedio del 85% por parte del docente y del 86% por parte del investigador.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,20	82%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,00	80%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,00	80%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,00	80%

4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,20	82%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,20	92%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,40	84%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,20	82%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,80	88%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8,40	84%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	7,60	76%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	7,80	78%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,00	90%
TOTAL		107,80	
PROMEDIO		8,29	83%

Fuente: Docentes de la Escuela Fisco misional Dr. “Juan Tanca Marengo” (2014).

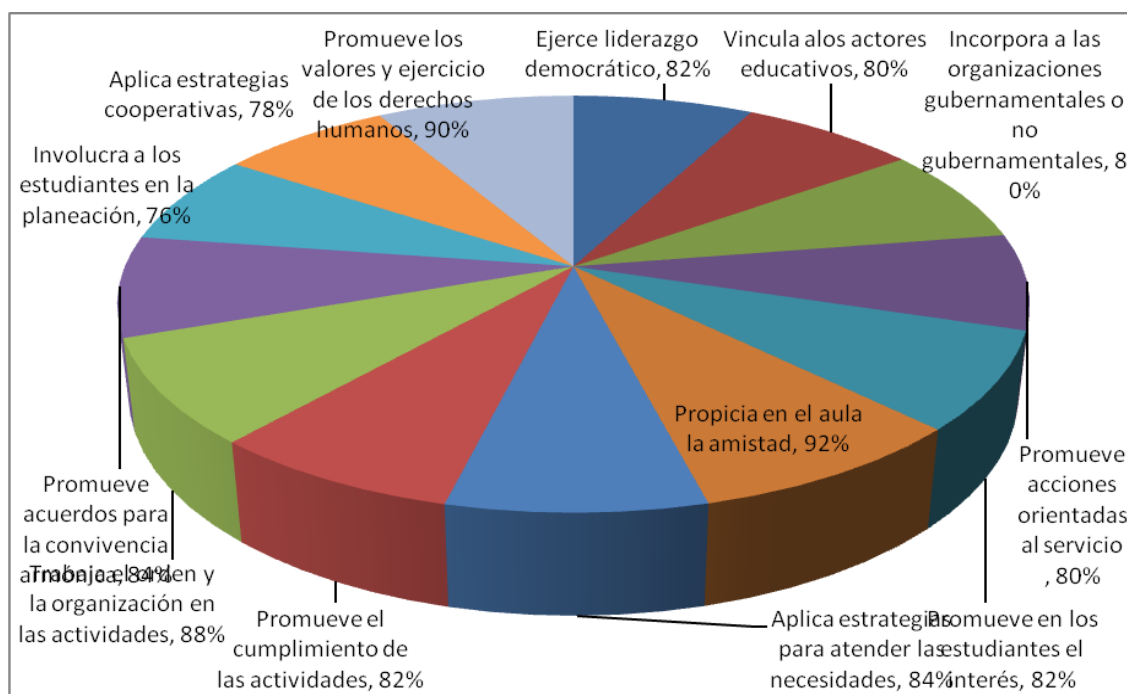


Gráfico 23. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

Sin lugar a duda, liderar implica tener mayor contacto, más comunicación con los demás, para de manera honesta y transparente obtener logros en beneficio de todos, para que existan estos aspectos se requiere dar la importancia necesaria. Una empresa consultora señala que: Muchas situaciones que se plantean en el aula, y fuera de ella, se pueden resolver positivamente con la comunicación asertiva entre profesor y alumno. Con las estrategias y técnicas adecuadas, el docente no sólo desarrollará la competencia de liderazgo en el aula, sino que contribuirá a desarrollar la inteligencia emocional y habilidades

sociales de los alumnos, favoreciendo que asuman su responsabilidad en la gestión de sus propias emociones. Consultora de Formación y Desarrollo (2011). Pág. 1

Los y las docentes de la escuela Juan Tanca Marengo, le dan importancia a Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos, en un 90%, a propiciar en el aula la amistad, un 92%; la importancia a trabajar el orden y la organización en las actividades, un 88%, al aspecto: promueve acuerdos para la convivencia armónica, le dan una importancia del 84%, al indicador: aplica estrategias para atender las necesidades, una importancia del 84%.

Los porcentajes muestran el liderazgo y la comunicación que existe entre los docentes y los estudiantes y viceversa, esto implica practicar los valores, elemento esencial para el respeto, cultivar la amistad como forma de convivencia, fomentar el orden y la organización como muestra de cultura educativa: hechos de relevancia en la formación de los estudiantes, que por cierto tienen gran interés entre el profesorado. Por otro a los indicadores: Promueve el cumplimiento de las actividades, Ejerce liderazgo democrático, Promueve en los estudiantes el interés, prestan importancia en un 82%; son aspectos que requieren empezar a fortalecer, puesto que un liderazgo democrático promueve la participación y el interés que se genere en los estudiantes y demás personas contribuirán a concretar una buena educación

A los indicadores: Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, Vincula a los actores educativos, Promueve acciones orientadas al servicio le dan una importancia del 80%. En función de los porcentajes, estos indicadores requieren mayor atención por el docente, en la medida que apoye la formación de los estudiantes. Como no requerir de la colaboración de la policía nacional, para temas como seguridad vial, alcoholismo, trata de blancas entre otras que pueden ayudar a en la orientación de los mismos, por la experiencia y la vivencia propio de su profesión.

Y, los indicadores: Aplica estrategias cooperativas, merecen atención en un 78% y por el indicador: Involucra a los estudiantes en la planeación, hay un interés del 76%. La importancia a estos aspectos, son los de menor porcentaje, pero si se analiza las razones por las cuales elevar la atención son muchos. El trabajo cooperativo es formativo, todos por una causa, por tanto los estudiantes empiezan a formarse hábitos de ayudar a los y dejarse ayudar; por otro lado no se puede esperar que los estudiantes se sientan con el profesor a planificar, pero si es necesario tomar en cuenta sus necesidades y requerimientos para plasmar en la planificación.

Es preciso que se enmiende algunos indicadores, especialmente los últimos nombrados, para inclusive superar el promedio general del 83%.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,00	80%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,50	85%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,00	80%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,00	80%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,00	80%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,00	90%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,40	84%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,40	84%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,80	88%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8,40	84%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	7,60	76%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,00	80%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,00	90%
TOTAL		108,10	
PROMEDIO		8,32	83%

Fuente: Docentes de la Escuela Fisco misional Dr. “Juan Tanca Marengo” (2014).

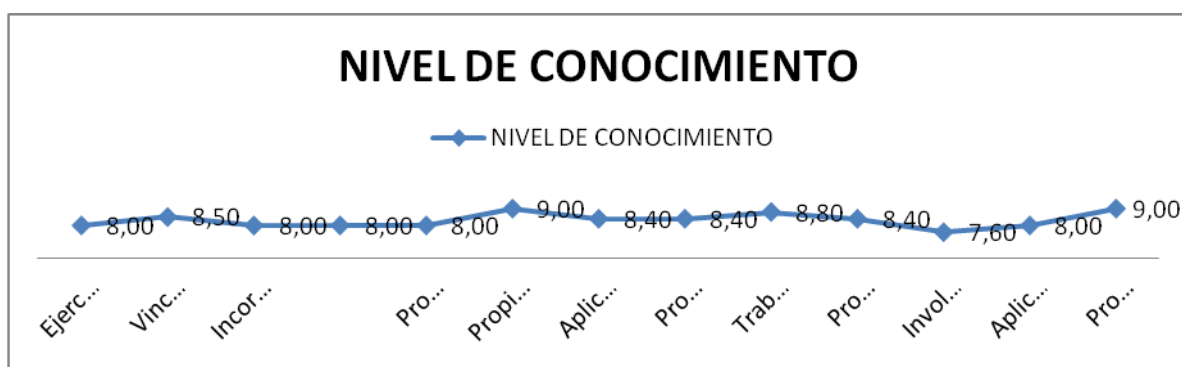


Gráfico 24. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Es posible que exista interés y se de mucha importancia al tema del liderazgo y la comunicación, pero si esta no es llevada a la práctica entonces de nada sirve tanto interés, ante esta realidad Ponce advierte que: La comunicación se logra cuando un líder sabe escuchar y sabe expresarse asertivamente. Sin embargo la comunicación puede ser muy útil pero también muy peligrosa. Bien utilizada, ayuda a generar un clima de confianza y unión del líder con su personal y, mal usada, puede generar dolor, rabia e indignación y crear un clima destructivo en la organización. Ponce Vidal (2008): Pág. 24

En el marco del liderazgo y la comunicación, para aplicar primero es necesario conocer o tener conocimiento del tema, en esta instancia los docentes de la escuela Juan Tanca Marengo, manifiestan tener conocimiento sobre promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos, en un 90%; propicia en el aula la amistad, en un 90%; Trabaja el orden y la organización en las actividades, en un 88%, vincula a los actores educativos, en un 85%; aplica estrategias para atender las necesidades, en un 84%, promueve el cumplimiento de las actividades, en un 84%, y promueve acuerdos para la convivencia armónica, en un 84%.

Los puntos altos están precisamente en relación a promover los valores y propiciar la amistad, en el aula y en la escuela, indicadores que muestran la preocupación de los docentes por la formación para la convivencia, acompañados de los demás aspecto que también se dirigen a formar personas integrales.

Existen cinco indicadores donde el grado de conocimiento es de 80%, como son: incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, promueve acciones orientadas al servicio, promueve en los estudiantes el interés, ejerce liderazgo democrático, aplica estrategias cooperativas. Como se puede apreciar son los que están en declive, a ello hay que sumar el indicador: Involucra a los estudiantes en la planeación, que tiene un nivel de conocimiento del 76% por parte de los y las profesores.

Así como hay indicadores con buenos porcentajes, así también hay otros que tienden a la baja, y son sobre los cuales se debe de trabajar, para buscar un equilibrio en el conocimiento de los diferentes aspectos sobre el liderazgo y la comunicación.

Especialmente se trabajará en mejorar el conocimiento sobre involucrar a los estudiantes en la planeación del docente, en si hacer un análisis de la forma como participará este y en qué momento.

De esta manera buscando una equidad en el conocimiento de todo, se podrá en un momento superar el promedio del 83% que aparece en términos generales.

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

Tabla 26: Comparación del cuestionario de autoevaluación.

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	8,40	9,07
	Desarrollo	8,94	9,20
	Evaluación	8,40	8,66
	Visión Global	8,58	8,98
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	.	8,47	8,62

Fuente: Docentes de la Escuela Fisco misional Dr. "Juan Tanca Marengo" (2014).

La gestión docente en el aula es trascendental en educación, e accionar es desde diferentes opciones como el legal, liderazgo, comunicación, profesionalización, capacitación, actualización entre otros, por ello González Soto (1984) presenta, el aprendizaje como la confluencia de dos actuaciones, la del profesor y la del alumno, ambos actuando en el marco de una institución. En esta relación hay un protagonismo múltiple y en ella cobran valor el docente, discente y contexto en el que se produce el intercambio. El aprendizaje se plantea como la construcción de forma activa y progresiva del alumno de sus propias estructuras de adaptación e interpretación a través de "experiencias" directas o mediadas.

En la escuela Juan Tanca Marengo vista la Gestión del Aprendizaje, Ejecución del Proceso de Enseñanza Aprendizaje de modo comparativo, entre el docente y el observador, como se dijo anteriormente, por parte de los docentes, consideran que en la etapa de **inicio** es de 8,40, durante la etapa de **desarrollo** es de 8,94 y durante la etapa de **evaluación** es de 8,40, mientras a decir del investigador al Inicio es de 9,07, durante la etapa de desarrollo es de 9,20 y en la etapa de evaluación es de 8,66.

Los y las docentes de la escuela, en lo global, con respecto a la gestión del aprendizaje, en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, le asignan un puntaje de 8,58, mientras que el investigador consigna un puntaje de 8,98. Datos que señalan la sinceridad de los docentes, quienes aceptan que el trabajo desarrollado no supera los 8,58 según refleja en la importancia, conocimiento y frecuencia de aplicación, y que su mayor falencia, si se puede llamar así, está en la etapa de **inicio** y en la etapa de **evaluación**, es donde hay que prevenir el problema. El investigador considero otros detalles que tiene relación y son afín con los indicadores y de ahí el puntaje que es superior.

Por otro lado, en análisis sobre la Gestión del Liderazgo y Comunicación, los docentes se asignan un puntaje de 8,47, mientras que el investigador ubica en un 8,62, con centésimas por encima del puntaje de los docentes, son apreciaciones diferentes, para diferencia mínima, mientras los docentes están permanentemente en el aula y son quienes viven a diario los hechos educativos en plantel quizá tienen una visión más objetiva y por ello de sus respuestas en el cual, sobre el liderazgo y la comunicación en el aula, se ubican un puntaje aceptable pero con tendencias a ser mejoradas, mientras que el investigador ubica un puntaje superior en consideración de detalles afines al liderazgo que si se aprecia en los docentes.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 27: Análisis global del desempeño docente.

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8,39	8,34	8,43
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,57	8,54	8,47
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,79	8,64	8,68
4. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,58	8,54	8,23
5. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,47	8,29	8,32

Fuente: Docentes de la Escuela Fisco misional Dr. "Juan Tanca Marengo" (2014).

Las personas, la sociedad en general se rige por la Constitución, sus leyes y sus reglamentos, que son de cumplimiento cabal y en caso de trasgredir se someten al debido

proceso para una posible sanción, el sector educativo no se aparta de estas normas y en concreto los y las docentes están en la obligación de cumplir con el conjuntos de normativas en cuanto a sus obligaciones y también exigiendo sus derechos.

Los y las docentes en cuanto a la Gestión Legal, dentro del análisis Global, la frecuencia con que aplica es de un 8,39 (83,9%), para los docentes tiene una importancia de 8,34 (83,4%) y el nivel de conocimiento de la parte legal es de un 8,43 (84,3%), los punto máximos en cada caso de estudio se muestran cerca de alinearse, es decir están casi a un mismo nivel, que no supera 84,3%, que considerando la experiencia y el nivel de preparación se constituye elementos a mejorar, puesto que el conocimiento permitir saber y aplicar bien las normas y con mayor frecuencia

En cuanto a la planeación, María Jiménez sostiene que: En el quehacer docente, la planeación didáctica es la parte medular para llevar a cabo la propuesta de enseñanza del profesor y responder en el cómo implementar dicha propuesta. Ahora bien, para planear un curso se tiene que tomar en cuenta aspectos como: las características de los estudiantes, los contenidos de aprendizaje, los conocimientos previos de la asignatura, los recursos y medios didácticos, los objetivos educativos que se pretenden lograr, la metodología de trabajo, los tiempos disponibles para desarrollar las actividades, las características, métodos y criterios de evaluación entre otros. El orden y la temporalización de las actividades de aprendizaje y aprendizaje representan la estructura sistemática para controlar las acciones pedagógicas durante el proceso educativo y lograr los propósitos (Gómez Loza María Jiménez 2007, pág. 2).

Los maestros y las maestras de la escuela, sobre gestión de la planificación institucional y curricular, señalan que la frecuencia con que aplican es de un 8,79 (87,9%), le dan una importancia de un 8,64 (86,4%) y el nivel de conocimiento es de 8,68 (86,9%), entiéndase que todo aquello que conoce sobre planificación institucional lo aplican, pero no existe el mismo grado de interés por la importancia y el conocimiento, a las claras se deduce que si conocieran mas también lo aplicarían mejor, esto significa que debe aplicarse estrategias para que se informen y conozca mejor sobre planificación y con ello cumplir con los planes en los tiempos y formas previstas.

Los y las docentes investigados, sobre Gestión del aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplica con una frecuencia de 8,58 (85,8%), a este aspecto le dan

una importancia de 8,54 (85,4%), y tienen un nivel de conocimiento de 8,23 (82,3%). Se encuentran punto máximos en lo que respecta frecuencia e importancia, es decir que los y las docentes muestran un alto grado de aplicación de la gestión del aprendizaje en el momento de la ejecución de proceso de enseñanza aprendizaje, a diferencia del punto mínimo que es sobre el nivel de conocimiento de la gestión del aprendizaje. Se apunta a que los docentes merecen conocer más sobre la gestión del aprendizaje al momento de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje sobre los otros momentos.

En educación el liderazgo y la comunicación van de la mano, porque si hay un buen liderazgo es porque la comunicación es fluida y en varias direcciones, por ello "En el conversar construimos nuestra realidad con el otro. No es una cosa abstracta. El conversar es un modo particular de vivir juntos en coordinaciones del hacer y el emocionar. Por eso el conversar es constructor de realidades. Al operar en el lenguaje cambia nuestra fisiología. Por eso nos podemos herir o acariciar con las palabras. En este espacio relacional uno puede vivir en la exigencia o en la armonía con los otros. O se vive en el bienestar estético de una convivencia armónica, o en el sufrimiento de la exigencia negadora continua." (Humberto Maturana .1992).

Los docentes de la escuela, en relación a la gestión del liderazgo y comunicación, la frecuencia con que hay liderazgo y comunicación es de 8,47 (8,47%), la importancia que se da al liderazgo y comunicación es de un 8,29 (82,9%), y conocen sobre liderazgo y comunicación en un nivel de 8,32 (83,2%). Los tres resultados no están muy alejados, el cual señala que todos los momentos sea de frecuencia, importancia y conocimiento, esta alrededor del mismo porcentaje, sin embargo se considera mejorable, tratándose del liderazgo y comunicación el cual será por encima del 90%, aspecto tan importante en un docente para ejercer el trabajo en el aula.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Los (a) docentes, en su desempeño docente en cuanto al ámbito legal, tienen un desempeño aceptable, porque para ellos es importante el aspecto legal, lo aplican con frecuencia y tienen conocimientos de varios de los indicadores, mas la debilidad se encuentra en dos indicadores, los cuales no tienen el mismo dominio, como son identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano e identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, los cuales requieren fortalecimiento. Conocer las normas son esenciales para aplicar y así evitar inconsistencia en el trabajo.
- En el ámbito de la planificación institucional y curricular, los y las docentes de la escuela Juan Tanca Marengo, tiene un desempeño profesional que supera el puntaje de 7,70 (77%) en todos los indicadores, incluso en el indicador utiliza el Plan Anual de Asignatura como documento base para la planificación de clase, utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad, entre otros tienen un nivel de excelente, lo cual demuestra que los maestros y las maestras tienen un elevado nivel de preparación en el ámbito de la planificación.
- En el Desempeño profesional, en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, todos los indicadores se ubican en la categoría desde muy buena a superior, porque superan el puntaje de ocho, en la apreciación del docente como del investigador, tanto es así que los indicadores: utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didáctico que ofrece la institución, relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes, tienen un puntaje de excelente, esta información señala que los docentes frecuentan de manera regular en todas las actividades que realizan como parte del proceso de enseñanza aprendizaje, en especial durante el desarrollo de las clases.
- Los maestros y las maestras en el desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador, en lo que corresponde a la frecuencia, la importancia y nivel de conocimiento superan el puntaje de siete, datos que advierten que entre los docentes y estudiantes existe alto

nivel de liderazgo y comunicación, el cual favorece al clima de aprendizaje, porque la amistad, los valores, el cumplimiento de actividades permiten crear un ambiente de confianza que beneficia a la educación en el plantel.

- El trabajo que realizan los docentes de la escuela Juan Tanca Marengo, en promedio es bueno en consideración del puntaje que supera el promedio de siete en todos los indicadores de cada uno de los ámbitos que corresponden al Desempeño profesional, la gestión que realizan es en beneficio de niños y niñas, cuyos padres les confiaron la formación integral para la vida.

Recomendaciones

- Desarrollar círculos de estudio para fortalecer los indicadores como identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano e Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos
- Gestionar ante el departamento de Desarrollo Profesional de la Dirección Distrital, un taller que tenga relación con las temáticas la participación en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA), en el diseño de proyectos con fines educativos
- Ejecutar un taller práctico de elaboración, y aplicación en clases de instrumentos y técnicas de evaluación para mejorar el indicador que tiene relación con evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula
- Organicen e inviten a las reuniones de planificaciones a estudiantes para que sea parte de ella, y miembros de organizaciones. también hace necesario incorporar a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos educativos, y promover acciones orientadas al servicio social comunitario
- Desarrollar talleres de capacitación con temáticas en relación a los indicadores tales como conocer mejor el plan decenal, la evaluación realizar con actividades practicas fuera del aula

BIBLIOGRAFÍA

Aguerrondo, I. (2008). *El planeamiento educativo como instrumento de cambio*, Buenos Aires, Troquel.

Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente. Demanda de la aldea global siglo XXI*. Libros en Red. Primera edición.

ANUIES. (2004). *Documento estratégico para la innovación en educación superior*. Promera edición. México D.F.

Barrios, Gerardo, Monzón, Edgar, Villasmil, Jonathan. 1999. *Gerencia y Liderazgo*. República de Venezuela instituto universitario de profesiones gerenciales.

Cámere, E. (2013). *Liderazgo y participación desde la escuela*. Colegio Santa Margarita. Mar Adentro.

Castro, M. (2007). *La escuela en la comunidad, la comunidad en la escuela*. 1ra. Edición. Ed.

Chabolla, J. (2001). *Un proyecto de docencia para las instituciones de educación superior*. Primera edición. México.GRAÓ. Barcelona-España.

Consultora de Formación y Desarrollo (2011) *comunicación asertiva en el aula*. Madrid
De la cruz, L. (2007). *Diccionario de educación*. Lima –Perú.

Espailat, Emiliano. Blog (2010): Funciones principales de la administración educativa, República Dominicana. Recuperado de <http://educanblog.educando.edu.do/index.php?blogId=1176>

Gairin, M. (2009). *Autonomía institucional de los centros educativos*. Volumen 5.

García, L. (2002). *Gestión Educativa*. Revista Prismas Educativos. No. 12

Garreta, J. (2011). *La relación familia-escuela: ¿una cuestión pendiente?*

Gómez Loza María Jiménez (2007). *La importancia de la planeación didáctica en la labor docente*. Universidad Autónoma de Aguas Calientes. México

González, V. (2003). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. México.

Graterol, Ch. (2001) Evaluación del desempeño docente en su actuación como gerente de aula. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo.

Humberto Maturana .(1992). *El Sentido de lo Humano*, Editorial Universitaria, Chile.

Imbernón, F. (2007). *La formación permanente del profesorado. Nuevas ideas para formar en la innovación y el cambio*. Primera Edición. GRAÓ-España.

Jornet, J. M.; Sánchez, P. y Leyva, Y. (2008) *Dimensiones de clasificación de los procesos de Evaluación Educativa*. En Jesús M. Jornet y Yolanda E. Leyva (Coords.) *Conceptos, metodología y profesionalización en la evaluación educativa*. INITE, México.

Kolb David (1971). "Aprendiendo de la Experiencia"

Lanatti, A. (2010). Primeros pasos en la docencia. Recuperado de <http://residenciadocente2010.blogspot.com/2010/06/practica-docente-partir-de-un.html>

Levine, A. (2006). *Educating School Teachers. The Education Schools Project*. Washington DC.

Lujambio, A. (2010). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica. Programa escuelas de calidad*. México.

Martínez, M. (2013). *Formación inicial de maestros para la enseñanza de las ciencias*. Almería

Martiñá, R. (2003). *Escuela y familia una alianza necesaria*. Ed. Troquel S.A. Argentina.

MINEDU, (2012). *Marco Legal Educativo. Constitución de la República, Ley Orgánica de Edicación Intercultural y Reglamento General*. Primera edición. Quito-Ecuador.

MINEDU, (2012). *Gestión Pedagógica para Directivos. Programa de Formación Continua para el Magisterio Fiscal*. Primera Edición. Quito-Ecuador.

Ministerio de Educación de Guatemala. 2010. *El Currículo organizado en competencias. Evaluación de los aprendizajes*. Guatemala

Ministerio de Educación del Perú. Fascículo de Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes 2014. Perú.

Molnar Gabriel (2008) *Planeación Didáctica*. Universidad del Valle. México

Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá-Colombia. Segunda edición.

Ortega, R (2001). *La tensión en las aulas. Suplemento dominical*. Madrid, España.

Parra, M. (2004). *Dimensiones de una Institución Educativa y los ámbitos de la Gestión Escolar*

Polis, (2008). *La gestión del aprendizaje*. Revista de la Universidad Bolivariana. Vol. 7

Ponce Vidal, Ricardo Antonio (2008) *“el liderazgo y su relación con el rendimiento académico”* Universidad del Bío Bío Facultad de Educación y Humanidades

Pozner, P. (2009). *Gestión Educativa. Vía hacia la Calidad*. Colombia

RAJADELL NURIA, 2001: *Didáctica General para Psicopedagogos. Los Procesos Formativos en el Aula: Estrategias de Enseñanza Aprendizaje*. 465-525. Madrid. España..

REDU, (2004), *La Revista de Docencia Universitaria*. Volumen 9, número 5. Santiago de Compostela

RO 1241: 2012. *Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito.

Robalino, M. (2005). *¿Actor o protagonista?. Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. Revista PRELAC.*

Sophia, (2007). *Política Educativa: Una reflexión desde la filosofía.* Primera edición. Abya – Yala. Quito-Ecuador.

Soubal S (2004) *La gestión escolar. Monografía para el diplomado en gestión del aprendizaje.* INACAP- La Serena. Chile

Subsecretaría de Educación (2009). *La Planificación desde un Currículo Prescriptivo.* Buenos Aires Recuperado de http://cedoc.infed.edu.ar/upload/planificacion_institucional_y_didactica.pdf

Tulic, L. (2004). *Revista Iberoamericana de Educación.* Argentina.

UNESCO, (2006). *Modelos innovadores en la formación inicial del docente.* Oficina regional de educación de la Unesco. Santiago de Chile.

UNESCO/OREAL (2013). *Antecedentes y criterios para la elaboración de políticas docentes en América Latina y el Caribe.*

Valliant, D. (2004). *Construcción de la profesión docente en América Latina. Tendencias, temas*

Vásquez, J. (2009). *Modelo de gestión educativa estratégica.* Secretaría de educación pública de México. México D.F.

Vieira, H. (2007). *La comunicación en el aula. Relación profesor-alumno según el análisis transaccional.* Narcea S.A. ediciones. Madrid, España.

VILLALOBOS FUENTES XIMENA (2011) *Reflexión en torno a la gestión de aula y a la mejora en los procesos de enseñanza y aprendizajes* Colegio Mary Anne School. Santiago, Chile

Vitarelli, M. (2003). *Planificación académica y formación docente*. Notas para repensar su identidad en Argentina. Revista Alternativas, Serie Espacio Pedagógico, Año 8 N° 32. Laboratorio de Alternativas Educativas. Universidad Nacional de San Luis, Argentina. *y debates*. Santiago de Chile. PREAL.

Wilson, S., Floden, R., & Ferrini-Mundy, J. (2001). Teacher preparation research: Current knowledge, gaps, and recommendations. Center for the Study of Teaching and Policy, University of Washington. Revisado junio, 2, 2012, from <http://depts.washington.edu/ctpmail/PDFs/TeacherPrep-WFFM-02-2001.pdf>

Zabala, A. (2007). *La práctica educativa. Cómo enseñar*. Décimo Tercera Edición. Barcelona-España.

Zabalza, M. (2004). *Diarios de clase. Un instrumento de investigación y desarrollo profesional*. NARCEA S.A. Madrid-España.

Zoppi, A. (2008). *El planeamiento de la educación en los procesos constructivos del curriculum*. Buenos Aires.

PROPUESTA

ÁMBITO	LEGAL () PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR () APRENDIZAJE (x) LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN ()		
PROBLEMA IDENTIFICADO:			
Limitada evaluación con aplicaciones prácticas dentro y fuera del aula. Aspecto que no permite tener una visión global del desarrollo de destrezas por parte de los estudiantes además de no completar una información para emitir un criterio y tomar decisiones oportunas.			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:			
TALLER DE EVALUACIÓN CON APLICACIONES PRACTICAS DENTRO Y FUERA DEL AULA CON EL USO DE INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS EVALUATIVAS EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN EL MARCO DEL DESEMPEÑO DOCENTE			
OBJETIVO:			
Fortalecer el desempeño docente de los maestros /as de la Escuela Juan Tanca Marengo, en la evaluación con aplicaciones prácticas dentro y fuera del plantel con el uso de instrumentos y técnicas evaluativas, en la etapa de la evaluación en el marco de la gestión enseñanza aprendizaje, mediante la realización de talleres pedagógicos, durante el segundo quimestre del periodo 2013 – 2014.			
ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:
Taller uno: socialización de resultados y sensibilización	<ul style="list-style-type: none"> - Saludo y bienvenida - Comunidad de aprendizaje: La unión hace la fuerza” - Presentación del diagnóstico de la investigación. - Exposición de la conceptualización y de la importancia del desempeño docente - Exposición de la propuesta y la cronología de trabajo - Ficha 	<ul style="list-style-type: none"> - Ficha - Proyector electrónico, diapositivas - Tarjetas, - Proyector electrónico 	<p>Fomenta el compromiso de participación</p> <p>Redacta compromisos</p>
Taller dos: La transferencia de conocimientos en nuevos contextos con la elaboración y aplicación de técnicas e instrumentos de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Lectura de reflexión: la señora Thompson - Formar grupos de trabajos por niveles de formación: Inicial, básica y bachillerato., - Elaborar organizadores Gráficos - Presentar en plenarias el resumen - Realizar un resumen - Establecer compromisos 	<ul style="list-style-type: none"> - Lecturas - Tarjetas - Cuaderno de resumen 	<p>Describe las técnicas de evaluación</p> <p>Identifica los instrumentos de evaluación para cada técnica</p>
Taller tres: Aplicación práctica de técnicas e instrumentos de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del plan clase para la demostración - Elaboración y selección de recursos didácticos - Preparación del ambiente de la clase - Diseño de instrumentos de 	<ul style="list-style-type: none"> - Plan clase - Elaboración de instrumentos de evaluación - Selección 	<p>Completa los datos en el registro de observación de clase.</p>

dentro del aula. Clase demostrativa	<p>evaluación para dentro de la clase</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de la clase demostrativa - Aplicación de la evaluación practica dentro de la clase - Desarrollar una evaluación de la clase demostrativa, en conjunto profesores observadores y profesor demostrador - Conclusiones y compromisos 	<p>de re cursos didácticos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fichas de observación - Aula demostrativa 	<p>Elabora listado de compromisos</p>
Taller cuatro: Evaluación con aplicaciones prácticas fuera del aula. Clase demostrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del plan clase para la demostración - Elaboración y selección de recursos didácticos - Preparación del ambiente de la clase - Diseño de instrumentos de evaluación para fuera de la clase - Desarrollo de la clase demostrativa - Aplicación de la evaluación practica fuera de clase - Desarrollar una evaluación de la clase demostrativa, en conjunto profesores observadores y profesor demostrador - Conclusiones y compromisos 	<ul style="list-style-type: none"> - Plan clase - Elaboración de instrumentos de evaluación - Selección de recursos didácticos - Fichas de observación - Aula demostrativa 	<p>Describe característica de la evaluación práctica fuera de clase</p> <p>Completa los datos en el registro de observación de clase.</p> <p>Elabora listado de compromisos</p>
BIBLIOGRAFÍA:			
<p>RO. (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. RO nº 417 – 31-03-2014. Quito Ecuador.</p> <p>ME. 2013. ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA. Quito – Ecuador</p>			

ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo:



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

a Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

Señor(a)

DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

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

Anexo 3 Modelo de los instrumentos de investigación.

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador			Institución Educativa		Docente investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:

Nombre de la institución:

Tipo de Institución:

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

Ubicación geográfica

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

DATOS DEL DOCENTE

1. sexo: F () M ()	2. Edad: () años	3. Años de experiencia docente: ()
----------------------	-------------------	-------------------------------------

4.- Posee Titulo relacionado con: la docencia: si () No ()

5.- Nivel de Estudio:

Bachiller	Profesor	Tercer Nivel	Cuarto Nivel
-----------	----------	--------------	--------------

6.- Nivel de Educación en el que trabaja:

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

7.- Modalidad de trabajo

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

8.- Relación Laboral

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

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

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

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

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

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

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

D	DATOS INFORMATIVOS NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: NUMERO DE NIÑOS: PERIODO/S OBSERVADOS: ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA: DESTREZA TRABAJADA: FECHA:
----------	--

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

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

Ámbitos	N° de ítem			INDICADORES	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTOS	
3- GESTIÓN DEL APRENDIZAJE	3.11	3.11.1	INICIO	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.				
		3.11.2		Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.				
		3.11.3		Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.				
	3.12	3.12.1	DESARROLLO	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).				
		3.12.2		Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.				
		3.12.3		Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.				
		3.12.4		Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.				
		3.12.5		Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.				
	3.13	3.12.6	EVALUACIÓN	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.				
		3.12.7		Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.				
		3.13.1		Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del				
	4	4.1.			Realiza actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
					Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.			

4.2.	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.			
4.3.	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.			
4.4.	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.			
4.5.	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.			
4.6.	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.			
4.7.	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.			
4.8.	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.			
4.9.	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.			
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.			
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.			
4.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.			
4.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.			

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

FOTOGRAFÍAS



Los cinco docentes de la Escuela Juan Tanca Marengo sujetos de investigación. Señores: Nancy Rodríguez, Sor Esperanza Cunalata, Esthela Cerda, Maruja Licuy y Héctor Licuy. ,



La maestra Sor Esperanza Cunalata, en el momento que colabora registrando datos en la encuesta. Aula de Segundo Grado



La señora maestra Maruja Licuy, realizando un experimento como clase, con los estudiantes de quinto Grado, para el consiguiente registro de la información en la ficha de observación



La señora maestra Nancy Rodríguez, trabaja la clase de Entorno Natural y Social con niños y niñas de tercer grado, al fondo la señora Elsa Shiguango, investigadora, tomando nota en el registro de observación de clase.



Niños y niñas de la Escuela Juan Tanca marengo, participando de la clase demostrativa



Elsa Shiguango, investigadora y Sor Marisol Chimbo, Directora del Establecimiento educativo Juan Tanca Marengo.