



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TÍTULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

**Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje. Estudio
realizado en el Centro Educativo “Liceo Los Álamos”, en el nivel de
Educación General Básica, de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha,
en el Año Lectivo 2013 – 2014.**

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTOR: Cuenca Tinoco, Jorge Osmani

DIRECTORA: Torres Mora Yeni Nicola, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2015

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Dra. Mgs.

Yeni Nicola Torres Mora

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración

El presente trabajo de titulación Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje. Estudio realizado en el Centro Educativo “Liceo Los Álamos”, de la provincia de Pichincha, cantón Quito, Año Educativo 2013 – 2014, realizado por Jorge Osmani Cuenca Tinoco, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja a julio del 2014

F)

Tutor del Trabajo de titulación

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Jorge Osmani Cuenca Tinoco, declaro ser autor del presente trabajo de titulación, Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje. Estudio realizado en el Centro Educativo “Liceo Los Álamos”, de la provincia de Pichincha, cantón Quito, Año Educativo 2013 – 2014, de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo Torres Mora Yeni Nicola, Mg. tutora 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”

Jorge Osmani Cuenca Tinoco
1716594757

DEDICATORIA

Han transcurrido alrededor de seis años de esfuerzo y dedicación para adquirir mi Título Profesional y me llena de orgullo dedicar esta Tesis y este esfuerzo a toda mi familia Cuenca Tinoco, a mis hermanos Carlos Omar y Lorena, a mis sobrinas Gianella, Karen y Doménica, y en especial a mis padres Carlos y Lilia que desde niño me inculcaron los mejores valores y me impulsaron a que debía ser un Profesional, para mi querido padre que desde el cielo me ha brindado su bendición y a mi madre que día tras día me ha apoyado para cumplir este sueño.

Para ustedes mis padres adorados y al Todopoderoso por sus múltiples bendiciones a lo largo de mi vida.

Gracias a todos ustedes y Dios les pague!

Jorge Osmani Cuenca Tinoco

AGRADECIMIENTO

Ha llegado la hora que más anhelaba y era la de presentar mi tesis y poder adquirir mi Título Profesional, en todo este tiempo he compartido con varios compañeros, docentes y personal administrativo de la Universidad Técnica Particular de Loja, prestigiosa Universidad a la cual soy muy agradecido ya que ha sido una de la mejores experiencias de mi vida, gracias y éxitos por siempre UTPL.

Agradezco a todo el personal docente y tutores de la UTPL por sus enseñanzas compartidas, a todo el personal del Centro Regional Quito de la UTPL, así como también al personal del Centro Universitario Turubamba de la ciudad de Quito, a mi Tutora de Tesis la Mg. Yeni Torres, al personal de la Unidad Educativa La Providencia por permitirme hacer las prácticas Docentes, así como al personal de la Unidad Educativa Liceo Los Álamos por brindarme las facilidades en mi Trabajo Nacional de Investigación, y a todos y cada una de las personas que me extendieron un apoyo para llegar a estas instancias.

Nuevamente reitero mi agradecimiento a mi familia y en especial a mi madre por su apoyo brindado, también a mi amigo Alejandro Mantilla por todas esas experiencias educativas compartidas para enriquecer mis conocimientos, muchísimas gracias a todos ustedes y a muchas personas que sin duda se me escapan nombrarlas, pero que siempre les llevaré en mi corazón.

Les quedo eternamente agradecido y Dios les pague!

Jorge Osmani Cuenca Tinoco

ÍNDICE DE CONTENIDO

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
INDICE DE CONTENIDO	VI
INDICE DE TABLAS.....	X
RESUMEN	1
ABSTRAC	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	6
1.1. Desempeño Docente	7
1.1.1. Definiciones de desempeño docente	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	9
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente	10
1.1.2.2. Motivación	13
1.1.2.2.1. Motivación intrínseca	14
1.1.2.2.2. Motivación extrínseca	16
1.1.2.3. Relación Profesor - Estudiante	17
1.1.2.4. Relación Familia - Escuela	19
1.1.2.5. Organización Institucional.....	20
1.1.2.6. Políticas Educativas.....	22
1.1.3. Características del desempeño docente	23
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	24
1.1.4.1. Desarrollo Profesional	24

1.1.4.2.	Relación Familia Escuela Comunidad.....	26
1.1.4.3.	Fundamentación Teórica de la Práctica Docente.....	28
1.2.	Gestión Educativa	30
1.2.1.	Definiciones Gestión Educativa	30
1.2.2.	Características de la gestión.....	31
1.2.4	Ámbitos de la gestión docente.....	37
1.2.4.1	Ámbito de la gestión legal.....	37
1.2.4.2.	Ámbito de la gestión del aprendizaje	39
1.2.4.3	Ámbito de la gestión de planificación.....	41
1.2.4.4	Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación	43
1.3.	Estrategias para mejorar los Procesos de la Gestión del Docente.....	44
1.3.1.	Definiciones de Estrategias	44
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	48
1.3.2.3.	En la Gestión del Aprendizaje.....	49
1.3.2.4.	En la Gestión del Liderazgo y la Comunicación	51
	CAPITULO II. METODOLOGÍA	54
2.1.	Diseño de Investigación.....	55
2.2.	Contexto	56
2.3.	Participantes.....	58
2.4.	Métodos, técnicas e instrumentos de Investigación	59
2.4.1.	Métodos de la Investigación.	59
2.4.2.	Técnicas e instrumentos de investigación.....	60
2.4.2.1.	Investigación Bibliográfica.	60
2.4.2.2.	Técnicas de Campo.....	60
2.4.3.	Instrumentos.....	61
2.5.	Recursos.	62

2.5.1.	Talento Humano	62
2.5.2.	Materiales Institucionales.....	63
2.5.3.	Recursos Económicos	63
2.6.	Procedimiento.....	64
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN		65
3.1.	Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal	66
3.1.1.	Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	66
3.1.2.	Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.	68
3.1.3.	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.	69
3.2.	Desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	71
3.2.1.	Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación	71
3.2.2.	Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	73
3.2.3.	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.	75
3.3.	Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje.....	77
3.3.1.	Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	77
3.3.1.1.	Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	77
3.3.1.2.	Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	79
3.3.1.3.	Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.....	81
3.3.2.	Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	82
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.....	82
3.3.2.2.	Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	87

3.3.2.3	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	93
3.4.	Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación	99
3.4.1.	Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.	99
3.4.2.	Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	100
3.4.3.	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	101
	CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES RECOMENDACIONES Y PROPUESTA	104
4.1.	Conclusiones	105
4.2.	Recomendaciones.....	106
4.3.	Propuesta.....	113
4.4.	BIBLIOGRAFÍA.....	107
4.5.	ANEXOS	131

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal	66
Tabla 2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente	68
Tabla 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.	69
Tabla 4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación	71
Tabla 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	73
Tabla 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.	75
Tabla 7. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	77
Tabla 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	79
Tabla 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.	81
Tabla 10. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador.	82
Tabla 11. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador.	84
Tabla 12. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador.	85
Tabla 13. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador.	86
Tabla 14. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente.....	87
Tabla 15. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.	89
Tabla 16. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.	90
Tabla 17. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	92
Tabla 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje.....	93
Tabla 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje	

.....	95
Tabla 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje.....	96
Tabla 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje.....	98
Tabla 22. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	99
Tabla 23. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	100
Tabla 24. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	102

RESUMEN

El problema del presente trabajo de investigación es conocer ¿Cuál es el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje considerando los ámbitos de la gestión legal, planificación, aprendizaje, liderazgo y comunicación en el Centro Educativo “Liceo Los Álamos”, de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, Año Educativo 2013 - 2014?

El objetivo fue determinar el nivel de conocimiento que tienen los docentes la frecuencia con la que los aplican en su práctica educativa la importancia que otorgan a los diferentes ámbitos de la gestión educativa. La muestra la constituyeron cinco docentes de EGB del Liceo los Álamos, los instrumentos aplicados fueron: cuestionario de autoevaluación y registro de observación.

Los métodos utilizados: el descriptivo, el analítico, el sintético, inductivo y deductivo, el estadístico, el hermenéutico. Las técnicas de investigación empleadas fueron la bibliográfica, de campo, la observación y la encuesta.

Los resultados obtenidos en el proceso investigativo concluyen que los docentes no participan de manera activa en la elaboración de planes y proyectos institucionales. Con este trabajo invitamos al lector a revisar la propuesta planteada para el mejoramiento educativo.

Palabras clave: Desempeño docente, enseñanza, aprendizaje, gestión educativa.

ABSTRACT

The problem of this research is to know what is the performance of teachers in the teaching-learning process considering the areas of legal management, planning, learning, leadership and communication in the School " Liceo Los Alamos" , in the province of Pichincha, Quito canton , Educational Year 2013 - 2014 ?

The objective was to determine the level of knowledge among teachers, the frequency with which apply to your educational practice and the importance given to the different areas of educational management. The sample comprised five teaching of EGB del Liceo Los Alamos, the instruments used were: self-assessment questionnaire and observation log.

Methods used: descriptive, analytical, synthetic, inductive and deductive, statistical, hermeneutics. The research techniques used were the literature, field observation and survey.

The results obtained in the research process concluded that teachers do not participate actively in the development of plans and institutional projects. With this work we invite the reader to review the proposal presented for educational improvement.

Keywords: teaching performance, teaching, learning, education management.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, determina el problema existente de conocer cuál es el desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje, en el Centro Educativo “Liceo Los Álamos”, de la provincia de Pichincha, cantón Quito, Año Educativo 2013 – 2014, tomando en cuenta los ámbitos de la gestión educativa alrededor de tres aspectos, el nivel de conocimiento de los docentes, la frecuencia con la que éstos aplican los conocimientos en su práctica educativa y la importancia que otorgan a los mismos.

La educación en el Ecuador ha dado un giro importante durante los últimos años, a la luz de la Constitución del 2008, la LOEI del 2001 y el Plan Nacional para el Buen Vivir, permitiendo establecer estándares de calidad y una nueva reforma educativa. Esta reforma parte de investigaciones realizadas por las entidades gubernamentales al desempeño docente que confirman la necesidad de incrementar la calidad de sus docentes para conseguir un mejor nivel de educación.

El trabajo realizado fortalece la investigación de los egresados de la UTPL y será un valioso aporte para rediseñar la formación práctica de los estudiantes que se preparan en la titulación de Ciencias de la Educación. Los resultados obtenidos en la investigación, y las estrategias planteadas serán de mucha utilidad para que el centro educativo investigado conozca el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en los diferentes ámbitos de la gestión y establezca un plan de mejora.

Los docentes a través de este estudio podrán no solo autoevaluar su desempeño sino conocer los aspectos en los cuales deba mejorar, para constituirse como un docente de calidad, comprendiendo que su labor se vincula directamente con la calidad de gestión que realiza.

Como investigador el presente trabajo tiene su validez en el aporte que constituirá en mi carrera docente profesional, otorgando las directrices para entender de mejor manera la actividad docente, dando así puntos de vista críticos y de mejora.

Los recursos financieros, tecnológicos, tiempo, la accesibilidad a la bibliografía, el apoyo de la UTPL, en su cuerpo docente y la apertura por parte de las autoridades y docentes del “Liceo Los Álamos”, han hecho posible el desarrollo del presente trabajo. El acercamiento a la realidad educativa y la posibilidad de brindar una propuesta de solución a las falencias encontradas en el desempeño docente de la institución educativa estudiada y consecutivamente la obtención del título profesional constituyeron las principales motivaciones de este estudio, dentro de las limitaciones se puede citar como principal el factor tiempo, debido a temas laborales.

A lo largo de la investigación se obtuvieron los siguientes objetivos planteados:

Se fundamentó teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión, a través de la investigación bibliográfica, mediante la lectura y el análisis, seleccionando los diferentes aportes conceptuales.

A través de la aplicación de los instrumentos de investigación: la autoevaluación y la observación de clase se logró determinar la frecuencia con la que los docentes realiza las diversas actividades en su desempeño, la importancia que asignan a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente y se pudo identificar el nivel de conocimiento que poseen para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad.

Mediante los resultados obtenidos en la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases se analizó el desempeño docente en los ámbitos de la gestión de aprendizaje, liderazgo y comunicación. Se pudo palpar la capacidad de los docentes para llevar los conocimientos teóricos a la práctica y la influencia que poseen los mensajes que transmite.

Partiendo de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente se pudo plantear una estrategia pedagógica aplicable al centro educativo investigado.

El presente trabajo de investigación se realizó en el centro educativo “Liceo Los Álamos” cuya finalidad fue evaluar el desempeño docente en sus diferentes ámbitos de los profesores de aula de educación general básica, para detectar sus debilidades y plantear una propuesta de mejora.

El primer capítulo contiene la fundamentación teórica. Las definiciones básicas, factores que influyen y características del desempeño docente. Se trata también todos los aspectos de la gestión educativa y los estándares utilizados para la evaluación del desempeño docente en el ámbito legal, del aprendizaje, de la planificación y del liderazgo y comunicación y finalmente se tratan las estrategias para mejorar los procesos de la gestión educativa.

El capítulo dos define y delimita la metodología a utilizarse a lo largo del proceso investigativo, es decir el proceso de la investigación, su contexto, los actores participantes y la definición de cada uno de los métodos técnicas e instrumentos de investigación, así como también los recursos a utilizarse y el procedimiento a seguir para la implementación de los mismos.

El capítulo tres contiene el análisis y discusión de los resultados obtenidos en la investigación de campo a través de las encuestas aplicadas a los docentes y la observación de aula, en torno a tres enfoques, el nivel de conocimiento de los docentes, la frecuencia con la que los docentes aplican los conocimientos en su práctica educativa y la importancia que otorgan a los diferentes ámbitos de la gestión educativa. Durante esta fase se detectaron las debilidades que presenta el equipo docente en su desempeño y que tienen que ser revisadas y mejoradas para su buen desenvolvimiento.

Se establecen conclusiones del proceso investigativo realizado; determinadas por los resultados obtenidos en función al desempeño profesional docente en los ámbitos de la gestión legal, de la planificación, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación. En algunos de los casos se llegó a conclusiones negativas, que reafirmaron la situación problemática que dio origen a este estudio, los resultados obtenidos constituyeron la base para el planteamiento de las estrategias propuestas que es adaptable al contexto educativo estudiado.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño Docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente

Montenegro (2003) define al desempeño docente como el “cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (p. 18).

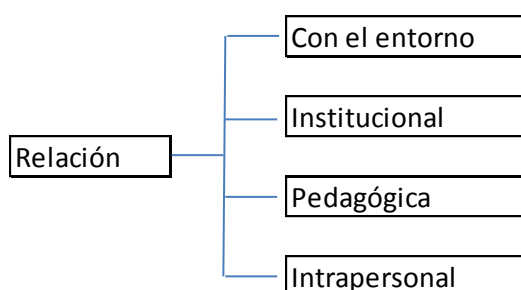
Mientras que el Ministerio de Educación del Ecuador (2011) afirma que “Es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas”. Las gestiones que realiza reflexivamente el profesor para llevar a cabo su función dentro de la sociedad, lo llevará a la consecución del objetivo primordial que es la formación de los estudiantes.

Si se observan estas dos definiciones podemos encontrar una analogía, el desempeño del docente son todas las actividades, ejecuciones o tareas que este realiza y están dadas por factores que lo relacionan con su entorno; estudiantes, institución y el ambiente de aula.

El desempeño docente es una acción que tiene una función social específica. Montenegro (2003) lo afirma de la siguiente manera “el educador realiza un conjunto de acciones para llevar a cabo su función; esto es, el proceso de formación de los niños y jóvenes a su cargo” (p. 19). A diferencia de otras profesiones, donde las personas realizan actividades para cumplir con una función específica, el docente tiene en sus manos la responsabilidad de educar a seres humanos en todos los ámbitos de su personalidad.

El docente como profesional posee algunas competencias específicas muy propias para el desempeño de su labor. Como su actividad es de muy diversa índole, conviene definir dominios globales. Existen, al menos cuatro grandes campos en los cuales el docente despliega su desempeño: el entorno, lo institucional, lo pedagógico y lo intrapersonal (Montenegro, 2003, p. 14).

Figura 1: Dominios del desempeño docente.



Fuente: (Montenegro, 2003, p. 14).

El enfoque en cada campo en los que el docente debe centrar sus competencias, permite definir al desempeño docente como una acción que debe tener como un requisito *sine qua non* brindar una educación de calidad, que provea igualdad de oportunidades y condiciones a todos los estudiantes y que contribuya a alcanzar los objetivos trazados para una determinada nación o sociedad, todo enmarcado dentro de una educación holística e integral con visión de calidad.

Se denota que las acciones que realiza el docente responden a un proceso sistemático y organizado para proveer oportunidades y favorecer el aprendizaje de los estudiantes, contribuyendo, con su formación, a construir una mejor sociedad, de esta manera se refleja la relación existe entre la labor del docente y su entorno.

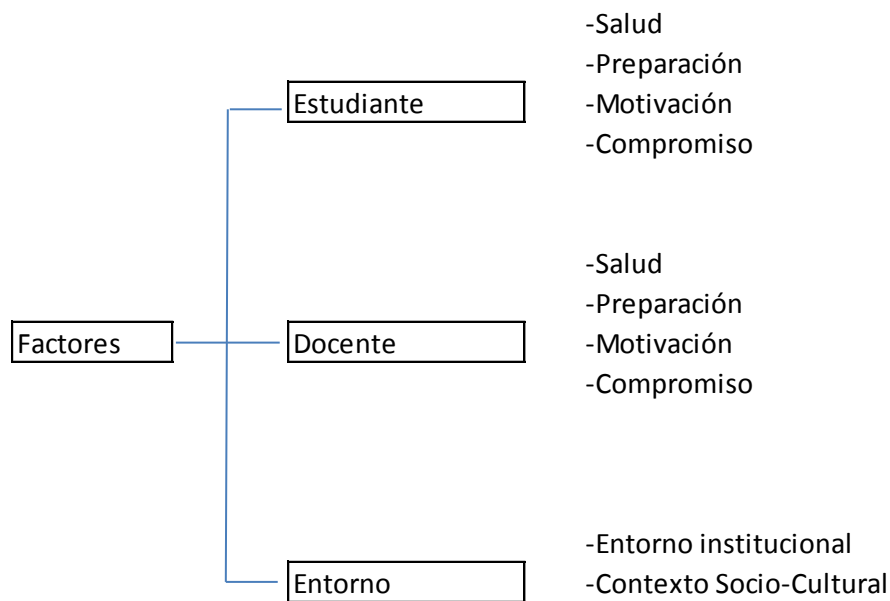
El principal factor para que exista calidad del servicio educativo es el proceder docente, se hace necesario entonces un mejoramiento en su desarrollo profesional para no afectar el aprendizaje de los educandos.

De aquí que la labor del docente es una labor social compleja, pues se deben conjugar dos conocimientos, el académico y el didáctico, es decir; no solo basta que el docente conozca el área a enseñar sino también sepa la forma de acercar al estudiante al aprendizaje, desarrollando estrategias didácticas que le permitan ser el actor en el proceso y se utilicen de manera adecuada los recursos que ofrece la institución educativa.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente

Montenegro (2003) considera tres tipos de factores que determinan el desempeño docente “los asociados al mismo docente, los asociados al estudiantes, y los asociados al contexto” (p. 19).

Figura 2: Factores del desempeño docente



Fuente: (Montenegro, 2003, p. 9)

“El desarrollo profesional docente es un proceso de aprendizaje que resulta de la interacción significativa con el contexto, espacio y tiempo y que eventualmente conduce a cambios en la práctica de los docentes, acciones, y en sus pensamientos sobre esa práctica” (Kelchtermans, 2004 como se citó en Marcelo y Vaillant, 2009, p. 77).

Comparando estos dos planteamientos conceptuales podemos determinar que los aspectos que integran el desempeño docente son: el conocimiento, que asegura la base para la implementación estratégica del proceso de enseñanza-aprendizaje, el rendimiento producto de la buena salud, de la calidad de vida, la dedicación en la labor basado en su motivación y por último la interacción con el contexto, que de acuerdo con lo planteado por el segundo autor produce cambios no solo en la práctica profesional sino también en su manera de pensar sobre esta labor.

De acuerdo a los factores del estudiante, existe una analogía entre estos respecto al docente, pues de la misma manera los podemos citar en un contexto de nivel de aprendizaje, el estado de salud, grado de motivación y compromiso y el entorno.

El contexto corresponde al tercer y último factor que influye en el desempeño docente, este está relacionado en primer lugar con el entorno institucional, en el que se consideran aspectos como el ambiente laboral, los recursos y la infraestructura, en este aspecto se considerarán las características de las instalaciones y los servicios.

En segundo lugar se considera en el factor contexto la realidad socio cultural en la que el docente se desenvuelve, éste muchas veces no escoge donde llevar a cabo sus funciones y es precisamente aquí que sus habilidades y capacidades se denotan, en el afán de educar y guiar a una sociedad para conseguir las metas de una nación o país, reducir así las tasas de analfabetismo y brindar más oportunidades a la población de progreso, bienestar y por lógica mejorar su calidad de vida.

Determinamos entonces que el desempeño docente se ve influenciado por varios factores de distinta índole, los mismos que establecen la calidad del docente en el ejercicio de sus funciones, esto es la formación de los estudiantes a su cargo.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente

“Los docentes tienen como derecho acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación”.(Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011).

La formación inicial de los docentes se ajustará a las necesidades de titulación requeridas por la ordenación general del sistema educativo. De esta manera la LOEI en su Artículo 111, establece el escalafón del magisterio nacional y sus categorías para el ejercicio docente.

La formación profesional docente será necesaria para llevar a cabo una educación de calidad. El docente está obligado a adquirir los contenidos básicos que otorgan la acreditación para su práctica profesional.

El docente requiere de los conocimientos científicos, así como adquirir diferentes herramientas y recursos para ponerlos en la práctica en el aula, evitando la improvisación. Solo de esta manera se obtendrá una educación como un proceso sistemático y organizado.

La formación del docentes necesaria para afrontar los retos del sistema educativo e incorporar estrategias de enseñanzas a las nuevas necesidades formativas y se adaptará al sistema de grados y postgrados de educación superior según lo que establezca la correspondiente normativa. De esta manera de acuerdo a lo establecido por la ley podrán ser docentes, aquellas personas que posean la titulación necesaria en ciencias de la educación.

Todos los programas de formación de maestros ya sea inicial o permanente, tratan de introducir cambios en sus actitudes y valores, predisposiciones y expectativas con el fin de cambiar el modo de hacer las cosas en el aula y de esta manera cambiar los principios estructuradores del oficio.(Tedesco, J. C. y TentiFanfani, E., 2002).

Considerando la cita anteriormente mencionada y la normativa ecuatoriana se puede establecer que la formación inicial está orientada a facilitar y apoyar a los docentes al desarrollo de sus necesidades de tipo formativo, dotándole del conocimiento, las estrategias y recursos necesarios para desarrollar una serie de nuevas competencias profesionales.

La formación inicial docente es el proceso pedagógico que permite el adecuado desarrollo de competencias de tipo académico y didáctico necesarias para llevar una práctica educativa de calidad en los diferentes niveles y modalidades del Sistema Educativo. Esto significa formar un docente capaz de:

Posibilitar la construcción de aprendizajes a grupos determinados de alumnos en contextos específicos;

Participar en las acciones académicas e institucionales, es decir, en aspectos organizativos, de vinculación comunitaria y administrativos, propios de la gestión de las escuelas.

Desarrollar el juicio crítico y los hábitos valorativos en los alumnos para que se realicen como personas en las dimensiones cultural, social, estética y religiosa, acorde con sus capacidades, guiados por los valores de la vida, libertad, bien, verdad, paz, solidaridad, tolerancia, igualdad y justicia.

Por otro lado las actividades de formación permanente o capacitaciones, contribuyen al crecimiento profesional, partiendo desde el conocimiento y la incorporación de metodologías actuales y adecuadas, permitiendo su actualización y mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje, posicionándose a la vanguardia de las necesidades educativas.

Esta preparación no solo depende de la institución educativa, sino también del interés del docente por aprender cosas nuevas y actualizar sus conocimientos. “Un plan de formación debe enfatizar en la creación de una cultura de calidad y el desarrollo de la capacidad investigativa, mediante estrategias que permitan al docente ‘aprender a aprender’, en las diversas áreas del conocimiento y en los saberes pedagógicos”. (Diario El Comercio, 2009).

La solución a la problemática educativa actual será posible solo si las instituciones poseen el afán de superación y brindan a los docentes un sistema de preparación profesional que los haga capaces de mejorar su práctica educativa, llevando a cabo los procesos curriculares como planificar, ejecutar y evaluar, garantizando de ésta manera el éxito en el proceso de enseñanza aprendizaje. “Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país” (Ministerio de Educación Ecuador, 2011).

De esta manera podemos decir que la educación de calidad es inherente a la formación docente, de ahí la importancia de fortalecer su preparación a través de incentivos y oportunidades.

Rodríguez (2002) afirma que “El docente se enfrenta hoy a una situación de cambio en la que se le solicita que asuma un rol diferente al hasta ahora asignado, no solamente debe ser un conocedor de la ciencia, un experto en técnicas y un investigador, sino que debe ser guía y supervisor de la formación científica y humana del estudiante”. (p. 53)

Los docentes en la actualidad se enfrentan al gran reto de adaptar sus estrategias de enseñanza al nuevo modelo que caracteriza la educación ecuatoriana. Desde esta perspectiva los logros de su actividad docente dependen de la confianza que tenga en sí mismos para abordar todos estos cambios que conllevan su nuevo rol y los sentimientos de competencia y eficacia personal.

1.1.2.2. Motivación

El término de motivación con frecuencia se utiliza en diversas formas y contextos, existen diferentes conceptos de autores que han reflexionado y escrito sobre esta temática para encontrar una respuesta a las acciones realizadas por los individuos, se citarán a continuación algunos de ellos:

Maslow (1991) define a la motivación como “el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades, las que están dispuestas en una pirámide jerárquica ordenadas en dos grandes grupos: necesidades básicas o de supervivencia y necesidades de crecimiento o metanecesidades” (p.21)

“Maslow parte del supuesto de que el hombre se mueve siempre por metas personales que dan sentido a su vida y le satisfacen y lo que mueve al individuo son motivaciones que surgen de una serie de necesidades” (Maslow,1991 como se citó en Polaino, Cabanyes y Pozo, 2003)

Sexton (1977) define la motivación de la siguiente forma: “Motivación es el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador”(p. 162)

Según Romero (1996) “La motivación, se refiere en general, a estados internos que energizan y dirigen la conducta hacia metas específicas.” (p. 14)

Por su parte Chiavenato (1997) define a la motivación como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo” (p. 60)

Al realizar una comparación de lo mencionado por los tres primeros autores se puede determinar que la motivación constituye el estímulo que se crea en el individuo para satisfacer una necesidad y cumplir con una meta propuesta. Al hablar de motivación existe entonces relación entre los siguientes factores: el individuo y sus necesidades, las acciones que este ejecuta y los objetivos o metas que se buscan alcanzar.

Diferente a estos autores Chiavenato no contempla las necesidades, ni las metas de un individuo como factores determinantes en la motivación, para él lo que define esta acepción es la situación que rodea al individuo y su interacción.

Al aplicar este concepto a la educación se puede decir que la motivación constituye el impulso que mueve al docente a ejecutar acciones para llegar a una meta u objetivo promovido por sus necesidades y por las diferentes situaciones que lo rodean. De esta manera se puede conceptualizar como el deseo de actuar por alcanzar las metas individuales y de la institución educativa en una constante interacción con las situaciones.

Los profesores motivados tendrán un impacto sobre el desempeño de sus funciones, confían en sí mismos y en su capacidad para enseñar, tienen mayor persistencia, emplean el tiempo en la clase para el desarrollo de actividades académicas, utilizan métodos instructivos complejos, proporcionan ayuda y orientación a los estudiantes, confían en ellos, comparten responsabilidades, elogian sus logros académicos y favorecen su rendimiento y aprendizaje.

Por el contrario, aquellas personas desmotivadas dedican el tiempo de clase a tareas no académicas, retiran el apoyo a los estudiantes cuando no alcanzan relativamente pronto los resultados previstos y critican los errores que éstos cometen y puede llevarlos a un fracaso no solo escolar sino también una mala formación de sí mismos como seres humanos; teniendo incluso casos de rechazo hacia la escuela o hacia nuevos aprendizajes.

1.1.2.2.1. Motivación intrínseca

“La motivación intrínseca se puede definir como aquella que procede del propio sujeto, que está bajo su control y tiene capacidad de autoreforzarse” (Ródenas, J., 2010).

“La motivación Intrínseca es aquel tipo de fuerza que empuja a la persona a realizar una acción a causa de la satisfacción que espera obtener por el hecho de ser el agente o realizador de esa acción” (Camacaro, P., 2014).

Las similitudes encontradas en el análisis de los dos conceptos anteriormente mencionados sugieren que, este tipo de motivación surge del propio individuo y está bajo su control, es él quien realiza la acción y recibe la satisfacción por la ejecución de sus actos. Esta se centra en los estímulos que nacen de la misma persona y lo lleva a ejecutar determinadas funciones para satisfacción personal.

Este tipo de incentivos enfocados al desempeño docente son los que se relacionan al trabajo en sí mismo y que incluye variables que facilitan la satisfacción laboral, como son: logro, reconocimiento, el trabajo en sí, responsabilidad y crecimiento. Todas estas variables se relacionan con características inherentes al cargo y las tareas que se deben realizar.

De esta manera se podrá tener un profesor que valora, aprecia y disfruta la realización de la labor y los resultados se verán reflejados en las acciones positivas en el aula y en la institución educativa, de manera contraria también se podrá observar a aquellos maestros que no disfrutaban de las funciones asignadas lo que conlleva un desempeño negativo.

El equipo directivo o las instituciones educativas deberán esforzarse por la identificación de las insatisfacciones en los profesores, analizar sus causas e intentar corregirlas basándose en el trabajo en sí mismo; es decir deberán tomar la determinación de enriquecer el trabajo de los profesores y procurar su reconocimiento, logro y crecimiento personal.

Montenegro (2003) de acuerdo a esta temática sugiere que “La motivación se refuerza con el grado de compromiso, con la convicción de que la labor educativa es vital para el desarrollo individual y social” (p.19).

Los maestros que comprenden la importancia de la labor de la docencia en la vida de los estudiantes, serán aquellos que realicen el proceso de enseñanza aprendizaje incentivados desde sí mismos por conseguir las metas propuestas y por contribuir a la formación de seres humanos útiles a la sociedad.

1.1.2.2.2. Motivación extrínseca

En contraposición con la motivación intrínseca, que hace referencia al trabajo en sí mismo y que produce satisfacción cuando es atendida, tenemos la motivación extrínseca. Se citarán a continuación los aportes de algunos autores:

“La motivación extrínseca es denominada motivaciones higiénicas o de mantenimiento y están relacionados con las características del contexto o aspectos externos al trabajo”.(Herzberg, Mausnery Snyderman, 1973, p. 91).

“La motivación extrínseca se define, como aquella que procede de fuera y que conduce a la ejecución de la tarea” (García, F. y Doménech, F., 2002).

“La Motivación Extrínseca, es aquel tipo de fuerza que empuja a la persona a realizar una acción debido a las recompensas o castigos unidos a la ejecución de la acción, en definitiva a la respuesta que va a provocar dicha acción desde el exterior”. (Camacaro, P., 2014).

Al establecer una relación entre los conceptos dados por los autores anteriormente citados, se puede sintetizar que la motivación extrínseca se manifiesta del exterior de la persona y corresponde a las propiedades del contexto que lo rodea. Este tipo de motivación incentiva al individuo a realizar las acciones para satisfacer sus necesidades o llegar a una meta establecida desde afuera.

En el entorno educativo esta motivación permite al docente desempeñar su función por la influencia de factores externos tales como: ambiente laboral, bonificaciones, compensaciones, beneficios, capacitación, etc. Para conseguir que un docente esté satisfecho, se deberá entonces enriquecer su trabajo; es decir la institución educativa deberá poner especial atención a los factores que inciden en las personas dadas por la situación laboral o el entorno que lo rodea.

“La desesperanza puede inducir a un estado de indefensión que comporta la reducción o total anulación de la motivación extrínseca por la creencia de no poder alcanzar los resultados positivos o evitar los negativos”. (Cabral, 2011, p. 97)

En las tareas ordinarias de clase, el fracaso se puede evitar proponiendo al docente actividades que le permitan alcanzar el crecimiento profesional, que pongan a prueba sus habilidades y se vea reflejado en las metas alcanzadas.

1.1.2.2.3. Relación Profesor - Estudiante

El aula es sin duda el medio donde la relación profesor – estudiante se desarrolla desde el primer día de clases, es ahí donde los seres humanos se encuentran para compartir un período académico. El proceso de enseñanza aprendizaje no se puede llevar a cabo sin la presencia de estos dos actores, esto implica que existe alguien que enseña y alguien que aprende, un saber determinado, sin embargo este contenido del conocimiento no es solo lo que el estudiante aprende, sino también el vínculo que existe en esta relación.

Se anotan a continuación los aportes de autores con respecto a esta temática:

“La calidad de la relación interpersonal entre el profesor y los alumnos influye, de hecho, en muchas facetas de la interacción en el aula y en relación con el grado de aprendizaje real del alumno” (Sprinthall, 1993 como se citó en Vieira, 2007)

“Para crear un clima favorable de aprendizaje, es necesario que los alumnos confíen en el profesor, no sólo en cuanto a sus conocimientos, sino también en el plano de las relaciones interpersonales, caso contrario se dará origen a un clima de suspicacia con respecto a todo lo que se diga o haga” (Vieira, 2007, p. 48)

“La relación entre el profesor y el alumno no se establece sobre la base de simpatía mutua o de intereses comunes. Más bien, se funda en una cierta ‘imposición’: están ahí sin consulta o consentimiento previos, lo cual genera, en especial el primer día expectativas mutuas. (Cámere, E., 2009).

Cámere da a conocer como se origina la relación profesor estudiante y afirma que las expectativas que se generan desde el primer día se dan porque se produce un encuentro entre personas desconocidas en el aula y a partir de este primer encuentro surge una interrelación, que como afirma también Vieira es vital para el aprendizaje de los alumnos.

Vieira explica además la importancia de que exista un ambiente de confianza en el aula para que se puedan generar aprendizajes significativos, pues los estudiantes consideran que el dominio de la asignatura por parte del educador no es suficiente si no existe un interés por parte de este de que los alumnos aprendan y este interés se refleja en la manera de actuar y transmitir los conocimientos, de esta forma la actitud y aptitud del docente son claves para que el proceso pedagógico alcance los objetivos previstos.

El proceso de aprendizaje depende del clima favorable que se genera en el aula, es en este espacio donde el profesor y estudiantes interactúan como personas integrales con sus características, su historia, sus conocimientos y su parte emocional, son los docentes los responsables de crear desde un inicio este ambiente estableciendo buenas relaciones que incluya la práctica de valores a través de su comportamiento, la forma de dirigirse al grupo y por su puesto la capacidad para escuchar y dar respuestas a las inquietudes de los mismos.

“La relación profesor alumno ha ido sufriendo alteraciones a lo largo del tiempo. Esta situación ha hecho que, cada vez más, 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, p. 19)

En el capítulo tercero de la ley orgánica de educación se establecen los derechos y obligaciones de los estudiantes en el que indica que “Las y los estudiantes tienen derecho a ser actores fundamentales en el proceso educativo” .De igual manera en el capítulo cuarto se establece entre las obligaciones de los docentes “Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo” (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011).

En la estructura educativa actual se considera a los estudiantes y docentes como agentes importantes para que se produzca el proceso enseñanza aprendizaje, se considera al educando como el actor principal y constructor del conocimiento y al docente como facilitador y mediador.

A diferencia de la educación de tiempos pasados donde el docente era el dueño del conocimiento y solamente lo transmitía a los estudiantes de manera impuesta y obligatoria sin permitirles actuar y estos a su vez eran receptores y oyentes, hoy en día se considera a estas dos personas como seres humanos y el proceso educativo no solo está basado en el saber sino también se consideran los sentimientos, emociones y afectos que surgen entre ellos, creando así un ambiente favorable de aprendizaje.

Se puede concluir que la relación profesor estudiante es un encuentro entre seres humanos en el aula como actores principales en el proceso pedagógico, que basada en la comunicación busca crear un ambiente favorable para el aprendizaje.

1.1.2.3. Relación Familia - Escuela

La LOEI en sus principios indica que “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” (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011).

La LOEI (2001) en el capítulo quinto, artículo 13, menciona que “Padres y madres de familia están en la obligación de propiciar un ambiente de aprendizaje adecuado en su hogar, organizando espacios dedicados a las obligaciones escolares y a la recreación y esparcimiento, en el marco de un uso adecuado del tiempo”

“La familia y la escuela son los dos sistemas fundamentales de los que el niño forma parte, permitiendo la formación de su identidad; son las plataformas de lanzamientos para la vida adulta a la que irá accediendo conforme a su propio proceso de separación e individuación”. (Jiménez León, 2008, p. 5)

De acuerdo a lo planteado por Jiménez y la LOEI se puede establecer una similitud, la formación de niños y adolescentes es una responsabilidad compartida entre la familia y la escuela. Estas dos instituciones de manera equilibrada influyen en la educación de las personas y constituyen un complemento en búsqueda de este fin común.

La relación entre familia y escuela se basa en la comunicación. La información, orientación y el apoyo entre ellos son importantes para establecer acciones en común para la formación de los estudiantes. Es necesario que los padres comprendan que la escuela es un complemento a la educación que surge desde el núcleo familiar.

La familia es la primera instancia de formación desde que la persona nace, de ahí que cumplida la edad los niños ingresan al sistema educativo donde esta tarea se comparte. La escuela no reemplaza la educación de la familia ni tampoco asume toda la responsabilidad, de ahí que es necesario que padres y maestros comprendan su rol en el proceso de formación de los niños, asuman compromisos y respondan a las demandas mutuas.

Las familias solicitan una educación de calidad, que sus hijos adquieran buenas bases de conocimientos y que los aprendizajes sean significativos y duraderos para que puedan enfrentar a las exigencias de la sociedad actual, esto en un ambiente afectivo y de buen trato hacia los estudiantes. Por su parte la escuela requiere el apoyo de los padres en el cumplimiento de las normas institucionales y que se establezca una continuidad de los aprendizajes en casa, además de su participación activa en las actividades que se realice a lo largo del año lectivo.

Jiménez (2008) plantea la importancia de que los esfuerzos se dirijan a un fin común “La familia y la escuela son sistemas que deben poder encaminar su acción en la misma dirección, buscando objetivos comunes en el proceso educativo de los niños”. (p. 5).

La confianza constituye el pilar fundamental para las buenas relaciones entre escuela y familia, a través de ella cada uno cumplirá sus responsabilidades con la seguridad de que los esfuerzos están encaminados de manera conjunta a la formación de seres humanos.

1.1.2.4. Organización Institucional

Toda institución requiere de una organización, es decir, una estructura definida basada en un organigrama, en la que se identifique a cada uno de los actores educativos, además de establecer el campo de acción en el que desempeñan las funciones, así como también los derechos y responsabilidades que deben cumplir, con el fin de que su trabajo, constituya un aporte para el logro de las metas y objetivos de la entidad.

“Cada organización es diferente, cada escuela es diferente de otra escuela, y las escuelas como grupos, son diferentes de otros tipos de organización” (Handy, 1988 como se citó en Santos Guerra, 1994, 58).

La escuela representa un tipo particular de organización, en concordancia con la definición dada por Muñoz Sedano y Román Pérez (1992) en la que afirman que “La organización es una unidad social que ha sido creada con la intención de alcanzar unas metas específicas. Los elementos fundamentales son: compuesta por individuos y grupos, orientadas hacia fines y objetivos, posee funciones diferentes y una coordinación racional intencionada, desde una continuidad en el tiempo” (p. 19)

A partir de las definiciones anteriores se considera a la escuela como una unidad social conformada por un grupo de personas, para alcanzar metas específicas. La escuela como organización tiene un fin claramente definido que es la formación de los estudiantes a su cargo y para lograrlo debe contar con una coordinación racional intencionada que incluya una clara jerarquización de sus actores.

El nivel estratégico generalmente está a cargo de la máxima autoridad de la organización. Sin embargo en la actualidad, las responsabilidades están compartidas con el resto de personas que conforman la escuela.

Entre los elementos constituyentes de la escuela, se encuentran los actores denominados comunidad educativa y en esta última se encuentra el educador. Generalmente se consideraba que el escenario para el desempeño docente lo constituía el aula, por ser el lugar donde se aplicaban las habilidades de este para lograr aprendizajes de los estudiantes, sin embargo en la actualidad se consideran otros espacios en los que este cobra protagonismo.

Las actividades que el profesor desempeña no se limitan únicamente al aula y las competencias que antes pertenecían a los directivos ahora son compartidas y se exige una mayor participación en la dinámica organizacional y de gestión de la escuela. Algunos de los ejemplos de participación del docente en la organización institucional son: formar parte del consejo educativo institucional, participar en el diseño del proyecto educativo institucional, diseñar, ejecutar y evaluar proyectos de innovación para la escuela, trabajar en equipo, tomar decisiones, participar en procesos de autoevaluación Institucional, etc.

1.1.2.5. Políticas Educativas

“Una política educativa incluye explícita o implícitamente al menos tres elementos: una justificación para considerar el problema a ser abordado, un propósito a ser logrado por el sistema educacional y una teoría de la educación o conjunto de hipótesis que explique cómo ese propósito será alcanzado”.(Espinoza, O., 2012).

“Al igual que en el resto de países de la región, las políticas educativas en Ecuador, durante la década de los noventa, incluyeron los siguientes aspectos: la reforma de la educación básica, la estrategia de descentralización, e intervenciones por el lado de la demanda”. (Ponce, 2010, p. 37)

Estas dos citas planteadas coinciden en un aspecto propio de las políticas educativas, que son creadas por la entidad gubernamental con el propósito de afectar la práctica de la educación.

En la actualidad en el Ecuador las políticas educativas están dictaminadas por el ministerio de educación a través de la ley orgánica de educación interinstitucional, lo que se ha pretendido en los últimos años es mejorar el sistema en todos los niveles, tomando en cuenta aspectos de preparación e incentivos docentes, infraestructura, exigencias académicas, creación de escuelas del milenio, otorgamiento de becas a los mejores estudiantes, etc.

Las políticas establecidas en el ámbito educativo no solo afectan a las instituciones como tal sino que buscan el mejoramiento de esta práctica para el bien común. El gobierno ecuatoriano con estas tiene como misión “Garantizar el acceso y calidad de la educación inicial, básica y bachillerato a los y las habitantes del territorio nacional, mediante la formación integral, holística e inclusiva de niños, niñas, jóvenes y adultos, tomando en cuenta la interculturalidad, la plurinacionalidad, las lenguas ancestrales y género desde un enfoque de derechos y deberes para fortalecer el desarrollo social, económico y cultural, el ejercicio de la ciudadanía y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana”. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2015).

1.1.3. Características del desempeño docente

El Ministerio de Educación del Ecuador (2011) en los Estándares de Desempeño Profesional Docente, establece las características y desempeños generales básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad:

- El docente además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia y una sólida ética profesional.
- El modelo de estándares del desarrollo profesional docente está compuesto por cuatro dimensiones que llevan a mejorar el aprendizaje de los estudiantes: a) desarrollo curricular, b) desarrollo profesional, c) gestión del aprendizaje y d) compromiso ético”.

El aprendizaje y la formación de los estudiantes de acuerdo a lo establecido en los estándares de calidad, no dependen únicamente de las características del desempeño docente mencionadas en la cita anterior, existen otros factores como las particularidades del estudiante, el entorno y la institución educativa, que pueden determinar una educación de calidad.

Sin embargo como lo afirma Wright en la siguiente cita las acciones que realiza el docente tiene una influencia significativa en el aprendizaje. “Un excelente profesor tiene influencia sobre el aprendizaje de todos sus estudiantes, independiente del nivel de heterogeneidad de su clase (Wright et al, 1997 citado en Marzano, 2007).

Al realizar un análisis de lo citado anteriormente se puede entender claramente que el desempeño docente tiene una base en los conocimientos científicos o en la preparación académica, sin embargo no es suficiente para asegurar éxito en la labor en el aula, estos conocimientos deben ser aplicados a la luz del currículo vigente, a través de un proceso didáctico adecuado, diversas metodologías y una capacitación permanente, pero sobre todo con la predisposición para hacerlo y para mantener buenas relaciones con los estudiantes, la familia y el entorno.

El compromiso ético permitirá al profesor realizar acciones en beneficio de sus estudiantes, la familia y la comunidad, los considerará como seres humanos y sus actos se dirigirán a la búsqueda de su desarrollo integral.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

1.1.4.1. *Desarrollo Profesional*

En los últimos años, en el Ecuador se han registrado varios cambios en el sistema educativo, los que engloban no solo a directivos, estudiantes, padres de familia, sino principalmente a docentes y busca mejorar los estándares de calidad.

Desde 1990 se han llevado a cabo proyectos de reforma de la educación financiados internacionalmente, para mejorar la enseñanza-aprendizaje en el aula, las dinámicas en el Ministerio de Educación y el desarrollo profesional docente y no es sino en el año 2010 que se lleva a cabo el nuevo modelo de gestión educativa, como proyecto que plantea la reestructuración del ministerio para garantizar y asegurar el cumplimiento del derecho a la educación y se establece que “la inversión en el desarrollo profesional del maestro puede tener una influencia determinante en el aprendizaje de los estudiantes, pero únicamente si la formación de los profesores se encuentra directamente ligada a lo que ellos hacen dentro de las aulas”.(Arcos Cabrera, C. y Espinosa, B., 2008, p. 72)

El diseño que se presenta de la Actualización y Fortalecimiento Curricular va acompañado de una sólida preparación de las docentes y los docentes, tanto en la proyección científica-cultural, como pedagógica; además se apoyará en un seguimiento continuo por parte de las autoridades de las diferentes instituciones educativas y supervisores provinciales de educación. (Ministerio del Ecuador, 2010, p. 4)

Tomando en cuenta lo citado en el párrafo anterior se puede evidenciar que la primera función de un sistema educativo es potencializar la efectividad de los profesores, aunque sea necesario realizar otras actividades para mantener las escuelas en funcionamiento, hay una creciente apreciación de que la única actividad que tiene mayor impacto directo en el mejoramiento del aprendizaje de los estudiantes es invertir en el desarrollo del conocimiento y las destrezas de los docentes.

Considerando que los sistemas educativos e instituciones requieren desarrollar la capacidad de analizar las habilidades de los docentes, para potencializar aquellas que están bien y mejorar aquellas que necesitan atención y de esta manera conseguir una educación efectiva y de calidad, la Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación del Ecuador, con su programa de Formación Docente, busca mejorar y potencializar la educación del país.

En el Ecuador el planteamiento de que el docente es factor esencial de la calidad educativa y que existe la necesidad de ofrecer una formación profesional permanente que les permita estar a la altura de los desafíos que plantea las reformas, es tomado muy en cuenta, por esta razón en la Ley orgánica de Educación en su artículo 112 se establece lo siguiente:

El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación. Promueve la formación continua del docente a través de los incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de postgrados, acceso a la profesionalización docente en la Universidad de la Educación, bonificación económica para los mejores puntuados en el proceso de evaluación realizado por el Instituto de Evaluación, entre otros que determine la Autoridad Educativa Nacional.(Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011).

En la actualidad los docentes están viviendo un importante apoyo por parte del gobierno local, que además de ofrecer diversas oportunidades de preparación continua exige de parte de los profesores aplicar sus conocimientos en las aulas y esta aplicación se evalúa constantemente a través de la medición de los aprendizajes de los estudiantes.

La labor docente ha experimentado transformaciones a lo largo de la historia-En la actualidad ser profesor es una profesión, a diferencia de tiempos pasados donde la labor docente era una vocación, apostolado o un oficio aprendido, los docentes están llamados a trabajar en equipo para proponer actividades curriculares y proyectos que busquen el aprendizaje de sus estudiantes y con ello el mejoramiento de la institución.

El sistema educativo exige que los docentes presenten evidencias del desarrollo de destrezas de los estudiantes, estos necesitan demostrar que sus estudiantes saben pensar, analizar, sintetizar y resolver problemas, trabajando tanto individual como colectivamente.

De esta manera se puede observar que el sistema educativo busca una educación de calidad y sus esfuerzos están enfocados a mejorar el aprendizaje de los profesores para asegurar con ello el aprendizaje de los estudiantes.

1.1.4.2. Relación Familia Escuela Comunidad

La tríada familia escuela comunidad, es el pilar fundamental de toda sociedad, cada uno de ellos desempeña un importante papel en la educación, de manera inherente los padres, el docente y una sociedad consolidada constituyen los cimientos para la formación de todo ser humano.

La sociedad actual experimenta cambios continuos en el que el sistema que ofrecen los centros educativos no se constituye como el único responsable de la formación y educación de los niños y niñas, es necesario entonces repensar sobre el nuevo cometido de las dos instituciones tradicionales, la familia y la escuela y establecer puntos de convergencia y cauces de comunicación e interrelación en pro del desarrollo de la comunidad a través de una herramienta fundamental, el diálogo, con el fin de lograr metas conjuntas. (Torio López, S., 2004).

La escuela no constituye el único contexto de educación, ni los profesores los únicos agentes, la familia y la sociedad desempeñan un papel educativo importante. Eisner(2002, p.12) refiriéndose a esta relación afirma que “La escuela que necesitamos considera que la idea de educación pública no solo significa la educación del público dentro de la escuela, sino también su educación fuera de ella. El cuerpo docente de la escuela no podrá ir más lejos ni más rápido de lo que permita la comunidad”.

La familia constituye la primera escuela que permite la formación del ser humano. Es en el seno familiar donde se adquiere las primeras experiencias, hábitos, costumbres, aprendizajes y el establecimiento de valores y principios morales, además de preparar al individuo para desenvolverse en la sociedad que lo rodea.

Depende de la formación recibida en la familia, como el individuo actuará en su entorno, por esta razón se considera a la misma como la primera unidad social donde se desarrollan los primeros acercamientos con los otros o experiencias sociales.

En la formación familiar es impredecible hablar de las raíces de afecto, cariño y atención, pues un niño educado, querido y tomado en cuenta tendrá mayores posibilidades de éxito de desarrollarse a lo largo de su vida, aprovechar las oportunidades y salir adelante de la mejor manera y en éste aspecto los padres juegan un papel preponderante.

Luego de la familia pero íntimamente relacionada está la escuela, la misma que se encarga de fortalecer todo lo aprendido, así como también potenciar el desarrollo intelectual, moral y afectivo, mediante procesos pedagógicos y diversas actividades en interacción con el medio y juntos preparan al ser humano para enfrentarse a la sociedad. La presencia de los padres en los procesos educativos aporta con el éxito escolar actuando como un ente de control, ayuda y vigilancia permanente que puede retroalimentar a docentes, directivos e incluso al mismo estudiante.

La nueva ley de educación involucra a los padres de familia y a la comunidad como componentes activos en los procesos educativos, su participación no solo se da en diversas actividades organizadas por la institución sino también participan como evaluadores para el desarrollo de la misma. Por esta razón se hace necesario que exista una positiva interacción entre estas tres entidades.

La Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 68 menciona que “El sistema nacional de educación incluirá programas de enseñanza conformes a la diversidad del país. Incorporará en su gestión estrategias de descentralización y desconcentración administrativas, financieras y pedagógicas. Los padres de familia, la comunidad, los maestros y los educandos participarán en el desarrollo de los procesos educativos” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Arévalo Torres (2010, p. 53) afirma que “En el desarrollo del principio de participación se hace relación a la concepción que se tiene de vinculación activa, consiente y permanente de la familia, sociedad y el estado, como comunidad educativa, con el objeto de garantizar a los niños y niñas su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos.”

Las relaciones entre las familias y la escuela deben situarse en un mismo contexto social, participando como instituciones con asimetría de poder que las sitúa en un equilibrio para trabajar por un mismo objetivo, la formación de seres humanos de excelencia.

Entre la familia, escuela y comunidad, se debe tratar de evitar los juicios hacia los demás y en su lugar esforzarse por trabajar juntos por lograr la inclusión y por un mismo fin, tomando en cuenta a los estudiantes como el centro y lo más importante de la educación, buscando siempre su bienestar.

Podemos concluir que la responsabilidad de educar a un ser humano, es de todos, los aprendizajes adquiridos en la institución educativa, con el apoyo de la familia, sobre las bases y cimientos que esta ha formado y con la participación activa de la comunidad se podrá brindar a la sociedad personas capaces de resolver problemas de la vida real y dar soluciones.

La actual legislación en el Ecuador le da importancia al desarrollo que puede generarse si se vincula de manera adecuada y activa a la comunidad asegurando así el buen vivir y el cumplimiento de objetivos, de la misma manera se prevé que el gobierno optimizará los servicios educativos promoviendo una educación holística integral y que vincule a toda la comunidad a pesar de las barreras que existen en cada sector de la población.

1.1.4.3. Fundamentación Teórica de la Práctica Docente

La Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básicas 2010, se sustenta en diversas concepciones teóricas y metodológicas del quehacer educativo; en especial, se han considerado los fundamentos de la Pedagogía Crítica que ubica al estudiantado como protagonista principal en busca de los nuevos conocimientos, del saber hacer y el desarrollo humano, dentro de variadas estructuras metodológicas del aprendizaje, con predominio de las vías cognitivistas y constructivistas (Ministerio de Educación, 2010, p. 4)

De acuerdo a este documento existen cinco referentes de orden teórico integrados entre sí:

- El desarrollo de la condición humana y la preparación para la comprensión, en la que la práctica docente se orienta a la formación de valores que permita a los seres humanos una interacción con la sociedad y con naturaleza a partir de la comprensión.

- Proceso Epistemológico: Un Pensamiento y Modo de Actuar Lógico, Crítico y Creativo, en la que se pone énfasis en que la construcción del conocimiento se logra a partir del encuentro del estudiante con situaciones reales, problemas de la vida diaria a través de métodos participativos que lo posibiliten su actuación y con ello el cumplimiento de objetivos educativos.
- Un aprendizaje productivo y significativo, fundamentado en la pedagogía crítica, donde el centro de la educación lo constituye el estudiante, otorgándole el protagonismo en las actividades y en todo el proceso, tomando en cuenta que el aprendizaje no solo deben ser productivo sino significativo para aplicarlo en la solución de problemas en busca del buen vivir.
- Desarrollo de destrezas con criterio de desempeño, es responsabilidad del docente encaminar a sus estudiantes y ayudarlos para que adquieran las destrezas necesarias para aplicarlo en la solución de problemas de la vida real.
- El empleo de las tecnologías de la información y la comunicación, es menester de los docentes el uso responsable de las TIC en los distintos momentos del proceso de aprendizaje para otorgar a sus estudiantes herramientas modernas que le permitan responder a las exigencias del mundo actual.

En el Ecuador la práctica docente está legalmente argumentada, estableciéndose los lineamientos en torno a “programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato que deberá estar articulado con el sistema de educación superior, bajo la rectoría del Ministerio de Educación y sus autoridades”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 33)

Partiendo de los sustentos teóricos mencionados anteriormente se puede anotar a manera de conclusión que la educación actual está focalizada en el estudiante como actor principal y su proceso de formación no solo incluye su parte intelectual sino que además se busca potencializar su condición humana, a través del establecimiento de valores y aprendizajes útiles para la vida.

En la práctica docente es imprescindible contar no solo con la suficiente información o entrega de conocimientos, desarrollar habilidades cognitivas y de procedimientos en los alumnos sino destacar la parte conductual y afectiva, pues de esta manera se desarrollan, juicios, conductas, valores y motivación para hacer o proceder de determinada manera, y eso no lo da la acumulación de información, pues en la praxis es necesario que el educando se desarrolle como ser único e independiente, capaz de emitir juicios de valor, proponer y debatir.

1.2. Gestión Educativa

1.2.1. Definiciones Gestión Educativa

La gestión Educativa promueve el aprendizaje de los estudiantes, docentes y la comunidad educativa en sentido general mediante la creación de una unidad de aprendizaje. La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.

Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral. (John Cotton Dana,2013).

La Gestión Educativa de acuerdo a lo planteado anteriormente, constituye las estrategias utilizadas por el docente para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, las acciones que éste emplea orientadas a desarrollar de mejor manera su labor educativa lo llevaran al cumplimiento de metas propuestas y al fortalecimiento del proceso educativo.

Lo que realiza el docente dentro del aula basados en una intencionalidad educativa; es decir orientados por un objetivo, tendrá su validez en los aprendizajes que los estudiantes adquieran.

A través del proceso de gestión educativa se fortalecen los planes y proyectos de educación, buscando siempre mantener la autonomía y los aspectos trascendentales de fondo de cada proyecto, lo que se busca es dar mayor promoción a los planes que son válidos y viables, a las buenas propuestas, mejorar las que están carentes de ideas y difundir e implementar las que hayan dado los mejores resultados.

Los docentes deben estar plenamente conscientes de su responsabilidad para con los educandos pues, sus acciones dentro del aula determinarán el nivel de aprendizaje en el grupo.

La gestión educativa, busca destinar los principios generales de la gestión que han estado presentes en la teoría de la administración al campo específico de la educación. El objeto de esta disciplina, es el estudio de la organización del trabajo en el campo de la educación, influenciada por teorías de la administración y otras teorías que han permitido enriquecer el análisis, como son: la filosofía, las ciencias sociales, la psicología, la sociología y la antropología. (Guajala, 2011, p. 22)

Tomando en cuenta las definiciones citadas se puede concluir que la gestión constituye una responsabilidad de la comunidad educativa, con relación a las decisiones que se toman que afectarán directamente al aprendizaje de los estudiantes, todas las acciones que se realicen tendrán una influencia en la consecución de los objetivos planteados.

1.2.2. Características de la gestión

“Uno de los fines de la gestión educativa, deberá encaminarse a transformar a los individuos y la sociedad. (Guajala, 2011, p. 22)

La gestión posibilita al sistema educativo y a las instituciones escolares a comprender, organizar y conducir la acción o labor diaria de enseñanza aprendizaje, constituyéndose además como un generador de decisiones para provocar transformaciones en la educación, sin embargo esta debe poseer ciertas características para ser efectiva.

La Dirección general de desarrollo de la gestión e innovación Educativa de la Secretaría de Educación Pública de la República de México (2010), establece como características de la gestión escolar los siguientes enunciados:

- a. Centralidad en lo pedagógico. Parte de la idea de que las escuelas son la unidad clave de organización de los sistemas educativos 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 nuevos procesos, de las oportunidades y de las 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 cuáles son las concepciones y los principios educativos que se pretenden promover. También tiene que ver con los procesos que faciliten la comprensión, la planificación, la acción y la 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 docentes 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 para generar redes de intercambio de experiencias en un plan de desarrollo profesional.

- f. Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro. Sugiere plantear 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 las metas que se planteen; hacer de la planificación una herramienta de autorregulación y gobierno, para potenciar las capacidades de todos para una intervención con sentido.

Es importante destacar que la secretaria pública mexicana en su intento de transformar la escuela, para mejorar la eficiencia y eficacia de la educación, involucra prácticas de todos los actores escolares, promoviendo un trabajo en equipo, liderazgo compartido, prácticas docentes que atiendan a la diversidad de los estudiantes, es decir son más flexibles, de manera que juntos construyen un nuevo modelo de gestión.

En relación a esta temática, Torres (2008), establece que en los establecimientos educativos deben estar presentes las siguientes características:

- Fundamentan su labor educativa en la eficacia y la eficiencia.
- Demuestran que la gestión escolar se extiende más allá de la gestión administrativa y económica.
- Demuestran trabajo en equipo.
- Sus integrantes demuestran disposición al trabajo colaborativo, cooperativo
- Los docentes comparten la responsabilidad por los resultados del aprendizaje.
- Practican y viven los valores como el respeto mutuo y la solidaridad.
- En éstos establecimientos educativos se establecen altas expectativas para los estudiantes, porque son el centro de la gestión educativa y sus docentes se insertan en procesos permanentes de capacitación.

Además de las características citadas anteriormente, la gestión educativa para que asegure su éxito y logre el cumplimiento de los objetivos planteados, mejorando el proceso de enseñanza aprendizaje, debe constar de ciertas características como: flexibilidad, practicidad, claridad e innovación.

Debe ser flexible para adaptarse al entorno en el que se desarrolla, considerando que no están en las mismas condiciones por ejemplo unos niños en edad escolar en la región amazónica que otros de la misma edad en una ciudad grande, esto sumado a la habilidad del docente para emplear acciones que respondan a los intereses y necesidades de acuerdo al medio, dentro de ésta característica se puede tomar la flexibilidad como el hecho de buscar una adecuada adaptabilidad al cambio.

Debe ser práctica y clara, no permitirse por ningún motivo el sistema o los procedimientos que entorpezcan la ejecución de la gestión. Y por último debe ser innovadora, de esta manera no se vuelve monótona y se amplía la consecución de objetivos.

La gestión educativa debe estar encabezado por verdaderos líderes que transmitan visión positiva a su equipo y que de ésta manera sean un ejemplo a seguir para el resto de miembros de la comunidad de la escuela.

Las características enunciadas son, entonces, las necesarias a tomarse en cuenta por las escuelas para el desarrollo de la gestión, de manera que las acciones realizadas por los gestores tiendan a mejorar las prácticas educativas, atender a las demandas sociales, garantizar su oferta académica, con fundamento en la práctica de valores, cumplimiento de la normativa, desarrollo de proceso de aula, gestión del aprendizaje y clima de aula saludables, con docentes y directivos que se esfuerzan por dar lo mejor de sus saberes actitudes y aptitudes en favor de los niños/as, para lograr su desarrollo como ser humano a través de procesos integrales de enseñanza aprendizaje.

1.2.3 Tipos de Gestión

La Dirección general de desarrollo de la gestión e innovación Educativa de la Secretaría de Educación Pública de la República de México (2010), establece los siguientes tipos de gestión escolar:

1. Gestión institucional: Ésta se enfoca en la manera en que cada organización traduce lo establecido en las políticas; se refiere a los subsistemas y a la forma en que agregan al contexto general sus particularidades. En el campo educativo, establece las líneas de acción de cada una de las instancias administrativas.
2. Gestión escolar: Es el conjunto de labores realizadas por los actores de la comunidad educativa, director, maestros, personal de apoyo, padres de familia y alumnos, vinculadas con la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela: generar las condiciones, ambientes y procesos necesarios para que los estudiantes aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación. (Loera, 2004)
3. Gestión pedagógica: Es en este nivel donde se concreta la gestión educativa en su conjunto, y está relacionada con las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, cómo asume el currículo y lo traduce en una planeación didáctica, cómo lo evalúa y, además, la manera de interactuar con sus alumnos y con los padres de familia para garantizar el aprendizaje de los primeros.
4. Gestión educativa estratégica: La noción que subyace a la gestión estratégica constituye el hilo conductor del proceso de formación y desarrollo de competencias en educación. Se parte de la certeza de que la gestión estratégica es una competencia en sí misma y al mismo tiempo una meta competencia porque involucra a varias en su aplicación.

Esta separación establecida en torno a los tipos de gestión en la práctica educativa forman un todo homogéneo y trabajan juntos, cuya finalidad es que la institución educativa brinde una educación de calidad y respuesta a las exigencias sociales.

Carmen Gil, como se citó en García, Hernández, Santos y Fabila (2009, p. 26) identifica tres tipos de gestión interrelacionados:

- Gestión del proyecto: Incluye la organización y administración de recursos humanos, infraestructura tecnológica, estimación de costo y tiempos de realización, aspectos pedagógicos y de comunicación entre otros.

El gestor debe diseñar y desarrollar un proceso de evaluación y autoevaluación. Prever posibles inconvenientes que puedan surgir en la implementación de las decisiones. Analizar y distribuir los recursos disponibles y necesarios teniendo en cuenta su funcionalidad. Promover las innovaciones y favorecer su implementación, sistematización e institucionalización. No considerar lo planificado como algo inamovible, sino como un guion que dirige la acción.

- Gestión del aprendizaje: Implica integración curricular, tipos de aprendizajes requeridos, tipos de aprendizajes que requieren los alumnos dados sus conocimientos y experiencias previas, tipos de asesorías: grupal, telefónica, correo electrónico para el acompañamiento didáctico, tecnología para la interacción entre estudiantes y asesores, tecnología para el trabajo colaborativo: Web, Blog, etc., experiencias de aprendizajes para la adquisición de conocimiento: solución de problemas, escenarios, proyecciones, casos, etc., materiales didácticos, formas de evaluación del aprendizaje, los LMS (LearningManagementSystem) permiten que la gestión del aprendizaje se planee y organice más fácilmente con el uso de la computadora e internet.
- Gestión administrativa: Implica control de gasto, costo de estudiante, número de alumnos, número de asesores, número de horas, infraestructura tecnología de la institución, materiales didácticos: preparación, producción y entrega, costo de las diferentes etapas para la creación del programa a distancia: planeación, desarrollo, aplicación y evaluación, tramites de inscripción, elaboración de constancias, acervo bibliográfico, manuales de procedimientos.

Se puede concluir que, en la gestión y sus tipos existe un común denominador, todos ellos están interrelacionados y trabajan juntos por un mismo fin mejorar la calidad de educación. En cualquier establecimiento educativo, sin importar el tipo, régimen o ubicación geográficas, los miembros de la comunidad educativa deben confluir acciones tendientes al logro de los objetivos educativos propuestos y fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje y alcance niveles de calidad, eficacia y eficiencia.

También se trata de mejorar la organización y su funcionamiento que se reflejen en buenos resultados en los estudiantes utilizando herramientas indispensables que permitan una mejora continua en la calidad educativa, es decir que permita dialogar, conocer, compartir construir y fortalecer el trabajo de los actores principales.

1.2.4 Ámbitos de la gestión docente.

1.2.4.1 *Ámbito de la gestión legal.*

El ámbito de la gestión legal constituye el marco jurídico o la normativa dirigida a controlar y mejorar los programas educativos. En el Ecuador este se encuentra expedida por la legislación vigente que se encuentra contemplada en:

- La Constitución de la República del Ecuador
- Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)
- Código de Convivencia Institucional
- Plan Decenal de Educación
- Reglamento Interno Institucional
- Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.

El Ecuador, al o largo de los últimos años, ha vivido procesos importantes de transformación de la educación, estos cambios han sido significativos encontrándose enmarcados en la Constitución de la República aprobada en el año 2008, así es como lo expresan los siguientes artículos:

Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

Art. 28.- La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente. (Constitución de la República 2008, p. 27)

Como se mencionó anteriormente, los artículos 26, 27, 28 de este cuerpo legal, ratifican el compromiso ineludible e inexcusable del Estado de facilitar a todos los ecuatorianos una educación pertinente, de calidad y calidez, laica, pública y gratuita, que garantice el Buen Vivir a las personas, la familia y sociedad.

La educación es un derecho que garantiza el Estado enmarcada en un ámbito del buen vivir, la interculturalidad, la plurinacionalidad con las regulaciones pertinentes que se establece en sus leyes y reglamentos, considerando la diversidad existente en el país.

“La educación debe ser contundente y además de ser un derecho fundamental de los ecuatorianos, tiene que ser de calidad, laica, libre y gratuita, hasta el nivel superior”. . (Ley Orgánica de Educación intercultural 2011, p. 56).

Esta ley abre la oportunidad de educación a nivel general para todos los ecuatorianos de educarse en cualquier momento sin importar la edad, proceso que debe ser aprovechado, para poder enfrentar de manera asertiva los retos que se presentan en la sociedad actual y en la competitividad profesional.

Luego de conocer lo establecido en la legislación vigente se puede concluir que los docentes en su práctica profesional, deben estar muy atentos en el aspecto legal y la normativa establecida por los entes gubernamentales, para así poder realizar el proceso de enseñanza aprendizaje de manera correcta, respetando los principios fundamentales. El conocimiento de la ley y la frecuencia de su aplicación, garantizarán la calidad de educación no solo de manera particular sino de la sociedad en general.

1.2.4.2.Ámbito de la gestión del aprendizaje

Bajo el estándar del aprendizaje se considera el conocimiento que posee el docente respecto a procesos didácticos y su adecuada aplicación que permita llegar a los estudiantes y conseguir aprendizajes significativos.

Los estándares de desempeño profesional docente, plantean que la gestión de aprendizaje está compuesta por cuatro descripciones generales que son necesarias para la enseñanza: (1) planificar el proceso de enseñanza aprendizaje, (2) crear un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje, (3) interactuar con sus alumnos en el proceso de enseñanza –aprendizaje, y (4) evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes. (Ministerio de Educación, 2011, p. 16)

“El currículum determina lo que los estudiantes deben aprender, siendo los Estándares de Aprendizaje una herramienta de evaluación que ayuda a lograr lo allí estipulado” (Ministerio de Educación de Chile 2013, p.1).

La gestión docente en relación al aprendizaje, está determinada por la vigencia del currículo establecido por el Ministerio para cada nivel, en cuanto al desarrollo de destrezas con criterio de desempeño que el estudiante debe alcanzar, la metodología sugerida a aplicarse y los procesos didácticos a tomarse en cuenta para lograr los objetivos de aprendizaje propuestos para cada año.

El sistema educativo ecuatoriano, ha experimentado cambios desde la evaluación realizada al currículo en el año 1996, entre los que se puede citar la implementación de referentes curriculares flexibles en los niveles educativos y una proyección pedagógica, científica y social. Estas reformas abarcan destrezas y conocimientos mínimos que cada estudiante debe aprender y sugieren estrategias pedagógicas para la consecución de los mismos.

El proyecto educativo en el Ecuador, toma como base pedagógica concepciones teóricas y metodológicas del modelo Pedagogía Crítica. Esta metodología tiene como su mayor referente a Paulo Freire (1921-1997). Método también conocido como método de la cultura popular, cuyo objetivo principal es el desarrollo de una conciencia crítica. El estudiante es el protagonista del aprendizaje dentro de las estructuras metodológicas, con énfasis en las vías cognitivas y constructivista.

Las estrategias metodológicas que el docente aplique en su actividad se evaluarán como el reflejo del conocimiento acerca de los principios pedagógicos.

El proceso enseñanza aprendizaje, es la ciencia que estudia, la educación como un proceso consiente, organizado y dialéctico de apropiación de los contenidos y las formas de conocer, hacer, vivir y ser, construidos en la experiencia socio histórico, como resultado de la actividad del individuo y su interacción con la sociedad en su conjunto, en el cual se producen cambios que le permiten adaptarse a la realidad, transformarla y crecer con personalidad. (Rico, P. 2004).

La aplicación del proceso didáctico de manera organizada permite al docente tener consciencia de que al aplicar éste proceso obtendrá los objetivos pedagógicos propuestos inicialmente. De ésta manera se evalúa la adecuada aplicación de los principios pedagógicos y didácticos en el aula.

De acuerdo al ámbito de gestión del aprendizaje, para obtener una educación de calidad necesariamente se debe desarrollar diversas acciones docentes acordes a las necesidades y posibilidades de los estudiantes, de manera didáctica, creativa y flexible; con estrategias que se aplican al enseñar, para obtener aprendizajes útiles para la vida que ayude a los seres humanos a responder a las exigencias y resolver problemas del entorno.

El referente de “saber hacer” es el nivel de destreza que se debe alcanzar para lo cual se han establecidos los criterios de desempeño, que orientan el nivel de complejidad en la acción que el docente debe considerar.

1.2.4.3 Ámbito de la gestión de planificación

La gestión de planificación tanto institucional como curricular es una actividad indispensable para garantizar el éxito en el proceso educativo, el logro de las metas establecidas y el referente clave para la toma de decisiones y acciones para que el docente diseñe su práctica educativa (Méndez, 2009).

La planificación permite tomar decisiones oportunas de acuerdo a las necesidades que tienen los estudiantes, organizar y realizar estrategias que permitan la consecución de los objetivos y el logro de aprendizajes significativos.

Existen procesos de planificación participativo y comunitario como el Proyecto Educativo Institucional, que según la Ley Orgánica de Educación intercultural (2011), en el Capítulo V, artículo 88, “Es de elaboración obligatoria para todos los planteles educativos del Ecuador, documento público de planificación estratégica institucional en el que constan acciones estratégicas a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes estudiantiles y una vinculación propositiva con el entorno escolar”(p. 168).

En el ámbito institucional el docente debe participar en la elaboración del PEI (Proyecto educativo institucional), donde se visualiza la planificación estratégica del centro educativo, es un instrumento con el cual podemos orientar la gestión institucional para lograr el mejoramiento integral. Por esta razón es y debe ser construido con el aporte de todos los actores educativos y abarca todos los componentes de la vida del centro.

Los docentes son quienes elaboran o construyen la planificación macro, meso y micro curricular y son además quienes la ejecutan, orientando no solo el quehacer institucional sino también el de sí mismo, de ahí que la planificación tiene su importancia tanto en su parte estructural como operativa. “La calidad de un sistema educativo no puede ser mayor a la calidad de sus docentes” (Mckinsey, 2007, p. 19), es menester, entonces, que el docente cuente con una adecuada preparación para la realización de estos dos procesos y de esta manera asegurar la calidad de aprendizajes de los estudiantes.

Los estándares de calidad educativa, creados para mejorar la educación en el Ecuador, establecen tres descripciones generales del desempeño docente que son necesarias para poder planificar y enseñar: (1) dominar el área del saber que enseña, (2) comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje, y (3) comprender, implementar y gestionar el currículo nacional. (Ministerio de Educación, 2001, p. 15)

En este ámbito de la gestión se evalúa la capacidad que el docente posee para participar de manera activa en la elaboración de los documentos institucionales y utilizarlos como base para las planificaciones de clase. Se considera también el conocimiento respecto a lo establecido por la actualización y fortalecimiento de la reforma curricular vigente, así como su adaptabilidad a la realidad educativa de acuerdo a las necesidades e intereses de la institución y del grupo con el que labora.

Partiendo de este conocimiento, el docente toma en cuenta la macro y meso planificación para desarrollar su micro planificación o plan de aula empleando los principios didácticos establecidos e incorporándolo a las necesidades educativas del entorno en el que realiza su práctica docente.

La planificación educativa es el proceso de ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos a desarrollar, asignando adecuadamente los recursos existentes, para lograr los objetivos educativos. Se entiende como un proceso racional y como una actitud intencional para observar y proyectarse en el futuro deseable y no sólo posible de la institución, para mantener una concordancia permanente entre los propósitos y metas. (Flores, L., 2013)

Es tarea del docente planificar y diseñar los procesos educativos, lo cual es clave para fortalecer el aprendizaje de los alumnos, pues de no tener una adecuada planificación, todo proyecto o programa implementado no dará resultado, teniendo como resultado la improvisación, que se evidenciará en el fracaso en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La planificación es la base de toda actividad que se realiza en los diversos ámbitos de la vida y más aún en el educativo, el docente es quien deberá poner en juego las habilidades, destrezas, experiencia y conocimientos adquiridos para a través de la planificación generar aprendizajes significativos en sus estudiantes y contribuir con la consecución de los objetivos del grupo, de la institución y del país, mejorando la calidad de educación.

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

La función del maestro no es sólo estrictamente académica, en ocasiones el joven no se siente confiado de expresarse con sus padres y busca a los maestros, por lo que siempre es importante estar preparado y conocer las diferentes estancias a las que se puede acudir tanto dentro de la escuela como fuera de ella.(Espino, F.,2010).

En el ámbito de la gestión del liderazgo y comunicación, es importante la capacidad del docente para ser un líder democrático dentro del aula, motivando a los estudiantes a participar en proyectos, planes y tareas orientados al servicio social comunitario, fortaleciendo valores como la amistad y la ayuda mutua.

“Existen varias propuestas para estructurar el trabajo docente, es el animador sociocultural, que como tal fundamenta su labor de aula en la comunicación, para enseñar a través de un proceso reflexivo” (Tenti 2007, p. 157), en el aula y fuera de ella, debe primar la figura del docente como motivador, para desarrollar en sus estudiantes el deseo de aprender y que este proceso se convierta en algo atractivo, significativo y aplicable a su vida. Los estudiantes necesitan oportunidades y experiencias de aprendizaje, que los lleve al análisis y la reflexión, respetando y potencializando su pensamiento crítico.

La comunicación en el aula es importante, como lo señala Mora (2000), existen dos formas que el docente debe implementar en el aula:

- a. La comunicación didáctica, es más completa en la medida en que el profesor reúna las condiciones de seguridad científica, transparencia didáctica y cercanía emocional; seguridad científica porque nadie puede comunicar a otro lo que no posee, transparencia didáctica, esto es, claridad en los signos sensibles utilizados como medio de comunicación y cercanía emocional aceptando y comprendiendo al alumno.

- b. La comunicación con fines orientadores es aquel encuentro personal entre el profesor y el propio alumno, en el que se afronta una situación problemática y que forzosamente hay que buscarle solución.

No puede existir liderazgo sin comunicación, especialmente en el campo docente, pues es importante crear un ambiente de confianza para que los estudiantes puedan aprender. El docente es quien debe propiciar el trabajo en el aula, considerando las necesidades y características de los alumnos, preparándolos para ser independientes, creativos, desarrollando la habilidad de aprender a aprender.

El liderazgo y la comunicación está presente en el aula ya que “los educadores somos seres de comunicación, pero que al ser nuestra labor eminentemente social utilizamos a diario en el aula e institución educativa”(Prieto 2004, p. 44), el autor es enfático, todos los seres humanos somos entes de comunicación, y el docente debe ser un comunicador por excelencia, proceso que le permite llegar con los nuevos saberes a los estudiantes para que éstos se queden en su cognición de manera significativa y funcional.

La fluida comunicación garantiza una adecuada asimilación de la información que el docente brinde a los educandos, además de ello este siempre se debe mostrar como un líder, pues los alumnos se vinculan en los proyectos y actividades cuando se promueven acciones cooperativas en lugar de autoritarias. El docente debe ser firme en sus actos, nunca autoritario ni abusando de su poder pero si un líder innato al que los estudiantes ven como un modelo a seguir.

1.3. Estrategias para mejorar los Procesos de la Gestión del Docente

1.3.1. Definiciones de Estrategias

El término estrategia viene del vocablo griego *strategos* que inicialmente significaba nombramiento (del general en jefe de un ejército) y más tarde pasó a significar “el arte del general”, esto es, las habilidades psicológicas y el carácter con los que asumía el papel asignado. Estrategia es el patrón o plan que integra las principales metas y políticas de una organización, y a la vez establece la secuencia coherente de las acciones a realizar. (Mintzberg, H., Brian, J. y Voyer, J. 1997, p. 1)

En el ámbito de la educación, Beltrán, J. (1996) presenta la siguiente definición: Las estrategias de aprendizaje engloban todo un conjunto de procedimientos y recursos cognitivos que los estudiantes ponen en marcha cuando se enfrentan al aprendizaje; con lo cual, en sentido estricto, se encuentran muy relacionadas con los componentes cognitivos que influyen en el proceso de aprender.

Para llevar a cabo el arte de enseñar, se señala que “las estrategias metodológicas se fundamentan en las actividades y recursos que el docente aplica en el aula, de manera intencionada, para que los estudiantes logren aprendizajes significativos y funcionales” (Mora 2000, p. 116), las estrategias a desarrollar en las aulas son parte fundamental de las microplanificaciones curriculares, que ordena las actividades, es decir lo que se va a hacer en la cotidianidad de aula con el fin de alcanzar los objetivos propuestos y principalmente con la intención de lograr aprendizajes significativos en los estudiantes.

Las estrategias son “procesos, técnicas y acciones, que permiten el logro de los aprendizajes, la adquisición y el desarrollo de destrezas, que deben ser planificadas para evitar el activismo y la improvisación” (Valdivieso 1999, p. 272), en el nuevo modelo de gestión, el aprendizaje se obtiene a través del desarrollo de destrezas con criterio de desempeño, el docente para lograrlas se vale de estrategias, que deben constar en las planificaciones y deben ser desarrolladas de forma pertinente y contextualizada.

Al analizar este tema se puede reflexionar sobre el desempeño del docente en el aula, pensar si los procesos, técnicas y acciones que se implementan están dirigidas al logro de aprendizajes significativos y al desarrollo de las destrezas en los estudiantes que garantice su formación necesaria para solucionar los problemas de la vida cotidiana y contribuir desde la institución educativa con el futuro y bienestar de la sociedad.

Luego de anotadas las definiciones, se puede concluir que, la estrategia es un conjunto de prácticas que se unen para lograr un fin común, en la educación estas acciones organizadas sistemáticamente buscan mejorar la gestión del docente en la manera de conducir a los estudiantes al aprendizaje y con ello conseguir una educación de calidad. Una estrategia bien diseñada llevará al éxito la gestión educativa.

1.3.2. Tipos de Estrategias

1.3.2.1. *En la Gestión Legal*

La LOEI en su artículo 4 señala que “la educación es un derecho humano fundamental garantizado en la Constitución de la República y condición necesaria para la realización de otros derechos humanos”. (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011, p. 12)

La ley educativa vigente garantiza el derecho que tienen todos los ecuatorianos a la formación, los docentes entonces están en la obligación de realizar acciones adecuadas para que esta normativa se cumpla y desde sus planificaciones establecer estrategias considerando todas las actividades, recursos y procesos que guíen al estudiante hacia el aprendizaje.

Según Villagomez, (2012) “Esta política de estado es fundamental para las estrategias de las Instituciones Educativas, ya que deben plantearse objetivos acordes a la misma y por tanto planificar actividades para lograrlos”.

La gestión legal tiene relación directa con lo establecido por la legislación educativa actual, de manera que las instituciones no pueden lograr los objetivos propuestos, si las acciones que realizan están aisladas al cumplimiento del marco legal, establecido por el gobierno ecuatoriano y el Ministerio de Educación a través de sus leyes y Reglamentos. Es necesario entonces mirar a la educación como un conjunto de acciones que busca la formación de seres humanos partiendo de una normativa general que involucra a toda la comunidad en busca de un mismo fin, mejorar la calidad de educación.

Las estrategias de gestión legal están determinadas por las siguientes rupturas establecidas por la Ley Orgánica de Educación para la transformación educativa y que se encuentran clasificadas en cuatro grandes grupos:

- a. aquellas que conceptualizan la educación de las personas como un derecho.
- b. Las que apuntan a un profundo cambio de estructura del Sistema Nacional de Educación.

- c. Las que buscan superar los viejos paradigmas de calidad y equidad educativa para asegurar mejores aprendizajes.
- d. Aquellas que contribuyen a revalorizar la profesión docente.

Estas rupturas son las siguientes:

1. Se concibe la educación como un servicio público en el marco del Buen Vivir.
2. Se prohíbe la paralización de las actividades del servicio educativo.
3. Se garantiza la gratuidad, universalidad y laicidad de la educación pública.
4. Se vela por los derechos de los estudiantes en establecimiento particulares y fisco –misionales.

Se promueve una participación activa de la comunidad educativa y de las familias en los procesos educativos.

5. Se garantiza los recursos económicos destinados al sector educativo.
6. Se asegura la escolarización de los estudiantes en situaciones de Vulnerabilidad.
7. Se establece la rectoría del Estado sobre el sistema educativo nacional.
8. Se organiza un nuevo modelo de gestión educativo para acercar la atención de los ciudadanos y lograr servicios educativos y pertinentes en cada circuito educativo.
9. Se estimula la participación ciudadana en los procesos de toma de decisiones la gestión educativa así como en las de seguimiento y rendición de cuentas.
10. Se fortalece la Educación Intercultural bilingüe para asegurar un servicio educativo con pertinencia cultural y lingüística para las nacionalidades y pueblos indígenas.
11. Se invierte la dinámica tradicional del mejoramiento de la calidad educativa para lograr que las propias escuelas y los propios actores del Sistema se conviertan en los principales agentes del cambio.
12. Se busca superar el racismo la discriminación y la exclusión mediante la interculturalidad en todo el sistema educativo.
13. Se introducen importantes cambios en algunas prácticas escolares Tradicionales.
14. Se permite a todos los estudiantes acceder a las mismas oportunidades educativas mediante el bachillerato general unificado.
15. Se fortalece el sistema nacional de evaluación con la creación del instituto Nacional de evaluación educativa.
16. Replantea la carrera docente pública para que el maestro se desarrolle como profesional de la educación.

17. Se apunta a la evaluación en los docentes con escalafón auténticamente meritocrático que asegure una remuneración justa y digna.
18. Se garantiza la selección de los mejores docentes con concursos de méritos y oposición rigurosas y transparentes.
19. Se crea La Universidad Nacional de Educación para contribuir a la formación educativa de docentes y otros profesionales de la educación. (Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI, 2011)

Dentro del parámetro legal las acciones a tomar para mejorar el proceso de gestión del docente, entonces, se fundamentan en: Desarrollar la práctica docente bajo el marco del Currículo Nacional vigente, así como también llegar a determinar cuáles serían las repercusiones de esta en el grupo que maneja, es decir que cumpla con la característica de adaptabilidad, respetando además todo lo establecido en la Constitución con respecto a los deberes y derechos de los niños y a lo que dicta las normas de la legislación educativa actual.

El conjunto de acciones ejecutadas de manera sistemática por el docente y apegadas al marco legal anteriormente mencionado tendrán como consecuencia el cumplimiento de los objetivos y la mejora del proceso educativo.

1.3.2.2. *En la Gestión de la Planificación Institucional y Curricular*

La adecuada gestión del currículo, conlleva a considerarlo como un instrumento que viabiliza la educación y la justifica como servicio y acción social prioritaria para el desarrollo humano en toda su extensión. (Wilson, 1992).

El currículo es la herramienta fundamental de la educación, que integra todos los elementos necesarios para que se realice la actividad educativa, el currículo ayuda al docente a orientar los conocimientos pedagógicos y prácticos mediante la correcta utilización del mismo, las actitudes y valores del docente y alumno para lograr su pleno desarrollo.

“El currículo constituye una amplia gama de habilidades prácticas, sociales y personales necesarias para la vida y reaccionar creativamente ante las oportunidades de la sociedad moderna, en el intento de darle pertinencia al currículo, estructurado en función del alumno”. (Reyes, M., 2006).

El currículo está formado por diferentes aspectos como: habilidades, acciones y estrategias para generar cambios en el educando y la sociedad. Es necesario entonces un currículo reflexivo en relación a las necesidades de los educandos, para el logro de metas, objetivos en los nuevos retos de enseñanza aprendizaje.

La estrategia a llevar a cabo en éste ámbito estará basada en el Proyecto Educativo Institucional, normado no solamente por el Ministerio de Educación, sino también por la institución, las acciones a tomarse no solo dependerán de la planificación docente sino de su participación activa en la elaboración de los planes y proyectos institucionales, además de esto se debe considerar que el docente fundamentará sus planificaciones en la reforma curricular vigente tomándolo como documento base, adecuándolo en su aula.

El docente incluirá en sus acciones todas las etapas de un proceso didáctico para lograr el cumplimiento de objetivos. Todo proyecto, plan o estrategia que genere deberá también incluir el fortalecimiento de cada área del conocimiento.

Las necesidades educativas de la institución y el contexto en el que se desenvuelven serán incorporadas en el plan anual así como en el plan de clase docente.

1.3.2.3. En la Gestión del Aprendizaje

En la gestión del aprendizaje el docente debe ser un buen observador en torno a los componentes curriculares al momento de elaborar su planificación de aula, al respecto la Actualización y Fortalecimiento Curricular para la Educación General Básica (2010), presenta “la estructura de los componentes curriculares en secuencia en cada una de las áreas del currículo, partiendo desde la importancia de enseñar y aprender, los objetivos educativos del año, la planificación por bloques curriculares, las precisiones para la enseñanza y el aprendizaje, hasta los indicadores esenciales de evaluación” (p. 18).

Los componentes curriculares son los elementos que dinamizan la microplanificación curricular, para el desarrollo de la gestión del aprendizaje proceso al que se suma la experticia del docente para crear y mantener un clima saludable y propicio para enseñar y aprender de manera significativa.

Las acciones empeladas en la labor docente tendrán siempre un objetivo trazado y responderán a un proceso didáctico, además serán organizadas y mantendrán una estructura evitando en todo momento la improvisación, con el fin de lograr que los estudiantes adquieran no solo conocimientos sino aprendizaje significativos.

El docente a través de capacitaciones e investigación constante buscará mejorar su práctica docente, utilizando innovadores elementos tanto en la planificación como en la ejecución de la clase. La misma que responderá a todos los elementos de un plan, siendo éstos objetivos, destrezas, estrategias metodológicas recursos e indicadores de evaluación.

Con respecto a las estrategias de aprendizaje existen diversos criterios que se concuerdan en las diferentes afirmaciones:

- Son procedimientos o secuencias de acciones.
- Son actividades conscientes y voluntarias.
- Se incluyen varias técnicas, operaciones o actividades específicas.
- Persiguen un propósito determinado: el aprendizaje y la solución de problemas.
- Son más que los hábitos de estudio porque se realizan flexiblemente.
- Son instrumentos con cuya ayuda se potencian las actividades del aprendizaje (Kozulim,2000) citado en Ortíz, (p. 8)

Así pues debemos idear que el aprendizaje es un conjunto de experiencias concretas de carácter reflexivo que tiene un individuo sobre un determinado tema y que se viabiliza a través de la relación entre los saberes previos y los nuevos.

Dentro de la gestión del aprendizaje el docente debe considerar que “para el desarrollo del pensamiento activo en los estudiantes hay que partir de etapas superiores, tales como: análisis, síntesis, comparación, abstracción y generalización, y otras operaciones mentales que permitan al estudiante empoderarse del conocimiento de manera efectiva” (Caballero 2008, p.3).

Con una planificación de la gestión del aprendizaje contextualizada, en base a las capacidades y limitaciones de los estudiantes, más el aporte del docente, el desarrollo de las habilidades mentales tales como el análisis, síntesis, comparación, abstracción y generalización, no se dejarán esperar y con ello, se está garantizando la continuidad del proceso de aprendizaje, con altos niveles de rendimiento escolar.

Las estrategias de aprendizaje son procesos conscientes e intencionales en los cuales el alumno elige y recupera de una manera coordinada los conocimientos que necesita para complementar una determinada demanda u objetivo, dependiendo de las características de la situación educativa en la que se produce la acción.

Una adecuada estrategia constituye incluir en las planificaciones actividades que permitan y promuevan la participación permanente de los estudiantes en un ambiente de calidad, en donde se acerque a los estudiantes al aprendizaje en igualdad de condiciones, motivándolos además al empleo de recursos didácticos diseñados por el maestro con el fin de lograr el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño.

1.3.2.4. En la Gestión del Liderazgo y la Comunicación

“La función del liderazgo y la comunicación es hacer que la información, permita comprender ideas y visualizarlas, estimulando la creatividad a través de procesos como: expresar hipótesis, elaborar secuencias, establecer relaciones causa-efecto, identificar similitudes y diferencias, realizar mapas semánticos o exponer argumentos, y/o emplear organizadores gráficos” (Larraz 2011, p. 1).

Para el desarrollo de este tipo de gestión toda herramienta cognitiva o recurso que utilice el docente es válido, el fin consiste en llegar y comunicar con fluidez el conocimiento, para que el estudiante aprenda sin dificultad y que los saberes les sean útiles y perdurables para la vida.

Las acciones realizadas en el ámbito del liderazgo y la comunicación, estarán ligadas específicamente al desarrollo de un adecuado proceso de información llevado a cabo por parte del docente y los directivos, con el fin de conseguir la participación activa de los estudiantes.

En la actualidad se está llevando a cabo una importante reforma en la educación en el Ecuador, esta reforma requiere de la integración de los miembros de la comunidad educativa. Para lograr involucrar a docentes, familia y comunidad es necesario un adecuado proceso de comunicación y liderazgo, que permita entender y atender las necesidades de los estudiantes y conseguir en equipo el objetivo primordial de la educación, que es formar seres humanos útiles para la vida.

El docente sin lugar a dudas es un actor educativo imprescindible y su gestión en este ámbito esta dado en la capacidad de comprender y llevar a la práctica el vínculo entre dos conceptos importantes comunicación y educación. La comunicación no solo significa transmitir un mensaje sino en tener la capacidad de que ese mensaje cause un efecto positivo en sus educandos y que el docente sepa principalmente escuchar y valorar lo que los estudiantes puedan decir , este punto viene determinado por la capacidad de liderazgo que pueda ejercer el docente.

La actividad de comunicación educativa que realiza un docente frente a sus educandos es un proceso de dirección consciente dirigido a la formación integral de las personas que en él participan. El docente que ejerce un liderazgo positivo es aquel que no solo sabe comunicar saberes y conocimientos, sino que tiene la capacidad para contribuir con su mensaje a comprender y ayudar al cambio por parte de sus estudiantes, ayudándolos a convertirse en líderes también. El profesor líder es aquel que interactúa con sus estudiantes y comparte su posición, normas y valores y contribuye de esta forma a la transformación de seres humanos.

El docente también debe promover acciones que fortalezcan los valores en los estudiantes y los pongan en práctica dentro y fuera del aula, como se menciona anteriormente el docente a más de ser un educador, debe también ser un líder, un guía y ejemplo, en donde sus alumnos sean discípulos de bien y demuestren su nivel de cultura y educación, dentro y fuera de su hogar y de su centro educativo.(Montenegro Aldana, I. A., 2003, pág. 26)

La condición, entonces, de líder pedagógico de un determinado profesor dentro de un colectivo docente descansa en la autoridad moral o real que éste ejerce ante el grupo de estudiantes, implica la existencia de un determinado vínculo entre el docente y los estudiantes, la esencia del liderazgo pedagógico está en aumentar la influencia educativa sobre los estudiantes por encima del nivel de obediencia mecánica a las órdenes rutinarias venidas de la institución educativa.

A partir del liderazgo que ejerza el docente en el aula se podrán extender al resto de actores educativos para lograr su participación y consecutivamente el cambio, esto se logrará cuando el docente emplee adecuados canales de comunicación que influyan en las personas hacia un proceso de transformación.

A través del tiempo, se ha considerado que la educación formal de los niños corresponde solamente al maestro, lo que establece un paradigma relacional entre el niño y el educador. Hoy día, nos enfrentamos con la realidad de que los padres son agentes esenciales en la educación de sus hijos y su participación es de suma importancia para el éxito, tanto del estudiante, como de la escuela. Así, también, lo es el vínculo con los miembros de la comunidad, especialmente si se desean mantener relaciones recíprocas entre todos los sectores.

La Gestión del Liderazgo destaca ciertos aspectos como el saber manejar a un grupo y hacer que este siga sus enseñanzas. Para lograr este objetivo el docente debe analizar algunos parámetros antes de ejecutar cualquier proyecto, recuerde que anteriormente se mencionaba que cada ser humano es único y por tal posición el docente debe analizar al grupo que maneja, conocer sus expectativas y gustos para de ésta manera saber llegar a cada uno, pues si todos lo ven como un líder al cual seguir el proceso será mucho más llevadero y las posibilidades de éxito son mayores.

La vinculación a la comunidad educativa en la acción docente se tomará en cuenta como una de las estrategias para fomentar un ambiente de amistad y ayuda entre los estudiantes entendiendo las necesidades colectivas e individuales a través del establecimiento de reglas y el cumplimiento de derechos que lleven a todos a cumplir objetivos comunes.

CAPITULO II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de Investigación

La investigación que se proporciona es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilitará explicar y caracterizar la realizada del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presente en la realidad bajo las siguientes características.

- Transversal: investigaciones que recopila datos en un momento único
- Exploratoria: Se trata de una exploración inicial en un momento específico
- Descriptivo: Se podrá indagar los niveles de una o más variables en una población dada

En la consecución del objetivo por identificar y medir el desempeño docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje, se propone una investigación del tipo cuantitativa, exploratoria y descriptiva.

Cuantitativa: Para cualquier campo se aplica la investigación de las Ciencias Físico-Naturales. El objeto de estudio es externo al sujeto que lo investiga tratando de lograr la máxima objetividad. Intenta identificar leyes generales referidas a grupos de sujeto o hechos. Sus instrumentos suelen recoger datos cuantitativos los cuales también incluyen la medición sistemática, y se emplea el análisis estadístico como característica resaltante.

Exploratoria: La recolección de datos fue fundamental en éste tipo de investigación, pues a través de los mismos se pueden identificar problemáticas que a simple vista no parecen haber, pues como detallaremos más adelante el planteamiento de las estrategias no hubiera sido posible sin una adecuada aplicación exploratoria.

Descriptiva: Describen los hechos como son observados y es a través de ésta técnica como se logra profundizar en cada una de las deficiencias o fortalezas de la institución, describiendo cada uno de ellos y finalmente estableciendo una propuesta clara y objetiva.

Transversal: Se realiza en un lapso de tiempo corto. Es como tomar una instantánea de un evento, en éste caso particular nos centramos en la clase demostrativa dada por los

docentes, la misma nos da de manera rápida pero clara el estado en el que se encuentra el nivel de educación de la institución.

2.2. Contexto

El Liceo Los Álamos, nace como respuesta de tres instituciones comprometidas con la educación y progreso del Ecuador, éstas son: Universidad Tecnológica Equinoccial, Corporación para el Desarrollo de la Educación (CODEU) y Corporación Centro de Excelencia. Entidades que llevan más de veinte años trabajando en una propuesta para servir en los niveles preescolar, básico y bachillerato.

El 26 de julio de 1999, mediante resolución No 043, suscrita por el Director Provincial de Educación de Pichincha, se autoriza el funcionamiento del Primer y segundo año de educación básica.

El 18 de agosto de 1999, mediante resolución No 147, se designa con el nombre de “Los Álamos” al Jardín de Infantes y Escuela Particular.

El 5 de octubre del 2000, mediante resolución No 116, se autoriza el funcionamiento del tercero, cuarto y quinto años de Educación Básica.

El 29 de agosto del 2001, mediante resolución No 198, se autoriza el funcionamiento del sexto y séptimo años de educación básica.

El 23 de agosto del 2001, mediante resolución No. 931, se autoriza el funcionamiento del primero, segundo y tercer cursos del ciclo básico.

El 10 de diciembre del 2001, mediante resolución No 505, se autoriza el funcionamiento del primero, segundo y tercer cursos del ciclo diversificado, bachillerato en Ciencias, especialización físico matemáticas, químico biológicas y sociales.

El 14 de julio del 2003, mediante resolución No 42, se cambia el nombre de “Los Álamos” por “Liceo Los Álamos” al Jardín de Infantes, Escuela y Colegio Particular.

El 9 de octubre del 2008, mediante resolución No 035, suscrita por el Director Provincial de Educación de Pichincha y el Jefe de División de Currículo de Pichincha, se aprueba el

Proyecto de reordenamiento curricular al pensum de estudios del octavo, noveno y décimo años de educación básica.

El Liceo Los Álamos cuenta con 420 alumnos que van desde la sección de pre escolar hasta bachillerato, 38 docentes en su plantilla y 18 administrativos adicional a ello personal de seguridad, limpieza y conserjería.

Hasta julio 2013, el Liceo Los Álamos, ha graduado a 10 promociones de estudiantes, que suman en total 335 jóvenes: 190 mujeres y 145 varones, algunos ya profesionales y la mayoría estudiando en prestigiosas universidades del país y del exterior.

De esta manera con el transcurso de los años y el apoyo de los padres de familia que comparten el proyecto del Liceo Los Álamos, se ha trabajado para consolidar nuestros valores y principios tanto educativos como formativos.

Sin duda alguna la excelencia que busca éste centro educativo es visible por la calidad de los docentes contratados, el proceso de reclutamiento y selección del personal es crucial para garantizar la calidad de enseñanza que ahí se impartirá.

El área de educación primaria toma en cuenta las necesidades básicas de los niños en edad escolar.

FILOSOFÍA

La filosofía educativa que inspira al “LICEO LOS ÁLAMOS”, concibe al hombre como un ser personal, esto es, inteligente y libre, señor de sí y dueño de sus actos, único e irrepetible, inacabado y dirigido a un fin trascendente. La educación en sí misma es una tarea moral para que el ser humano pueda alcanzar su plenitud.

MISIÓN

“Educar en y para la libertad”. La misión del “LICEO LOS ÁLAMOS” es dar a los estudiantes una formación académica dirigida a la construcción de su proyecto de vida, a través del conocimiento y dominio personal, seguridad, autoestima, solidaridad, dignidad, responsabilidad y sobriedad, con sentido de trascendencia y visión universal.

VISIÓN

El “LICEO LOS ÁLAMOS” se ha propuesto ser una institución líder en el quehacer educativo, por la seriedad en el cumplimiento de su oferta académica, por el respeto al rol insustituible de los padres como educadores permanentes de sus hijos y por una capacitación continua a los docentes, mediante procesos de acreditación y evaluación nacionales e internacionales.

PRINCIPIOS

El “LICEO LOS ÁLAMOS” realiza su labor educativa por delegación y colaboración de la acción educativa familiar. La principal responsabilidad de la educación recae en los padres o representantes legales de los alumnos, quienes deben mantener una estrecha relación con el “LICEO LOS ÁLAMOS” a través de las entrevistas personales y de las actividades de formación que la Institución ofrece a las familias.

La formación educativa que imparte el “LICEO LOS ÁLAMOS” se fundamenta en el cultivo de los valores morales y cívicos, expresados por las virtudes humanas y sociales: responsabilidad, libertad, sinceridad, lealtad, justicia, laboriosidad, reciedumbre, alegría, amistad, autodominio, optimismo y solidaridad.

2.3. Participantes

Se trabajó con cinco docentes del Centro Educativo “Liceo los Álamos”, institución de administración particular que se encuentra ubicada en el sector urbano de la Ciudad de Quito.

Los entrevistados ejercen la profesión en el nivel básico, dentro de la modalidad presencial. La relación laboral con la institución la realizan enmarcada en los lineamientos establecidos en el contrato de trabajo suscrito.

Los docentes entrevistados en el proceso de investigación poseen las siguientes cualidades demográficas.

Del total de entrevistados cuatro son de género femenino y uno masculino lo que en la muestra representa una relación del 80% y 20% respectivamente, sus edades están comprendidas entre 25 y 47 años lo que permite que los docentes colaboradores aporten una experiencia óptima para poder realizar el estudio, los datos gozan de una combinación de entrevistados jóvenes y experimentados en la praxis de la profesión. Así también se puede aportar que los docentes que poseen un tercer nivel de estudio conforman el 60% de la muestra.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de Investigación

2.4.1. Métodos de la Investigación.

- **Descriptivo:** Mediante el método se pudo explicar y analizar de manera más detallada el desempeño de los cinco docentes inmersos en el proceso de enseñanza y aprendizaje, para así definir el cumplimiento de los estándares requeridos por la autoridad de la institución.
- **El método analítico –sintético:** mediante éste método se pudo analizar de manera puntual los datos que arrojó el trabajo de campo, también ayudó a sintetizarlos resultados y presentación de la información para su adecuada interpretación, habiéndola más objetiva.
- **El método hermenéutico:** mediante éste método se recopiló, analizó y seleccionó la bibliografía en el marco teórico para dar paso a los análisis de resultados obtenidos de la información compilada.
- **El método estadístico:** éste método facilitó la presentación de la información obtenida, mediante cuadros, figuras y tablas estadísticas, para de ésta manera poder visualizar y comprender de manera más rápida toda la información presentada.
- **El método inductivo – deductivo:** permitió analizar el tema partiendo de los datos reales obtenidos, de ésta manera se llega a conclusiones referentes a la teoría consultada y estudiada

2.4.2. Técnicas e instrumentos de investigación

Las técnicas utilizadas en el presente trabajo fueron:

Las técnicas de investigación bibliográfica

El resumen o paráfrasis: se utilizó para redactar un texto originaly comentar acerca de las citas consultadas de cada uno de los autores, lo que permitió la mejor comprensión del tema y del texto, redactándolo con exactitud e importancia posible

2.4.2.1. *Investigación Bibliográfica.*

- **La técnica documental** permitió la recopilación de información para enunciar las teorías que sustentan el estudio.
- **La lectura** facilitó conocer, analizar y seleccionar los distintos aportes teóricos conceptuales y metodológicos relacionados con la gestión pedagógica y de lo que se conoce como el clima del aula.
- **La conceptualización** y elaboración de gráficos ayudan a comprender y sintetizar el sustento bibliográfico proveniente de la investigación realizada.
- **La redacción** del documento utilizando la técnica de paráfrasis facilita su comprensión y que el contenido sea un aporte para el lector.

2.4.2.2. *Técnicas de Campo*

- **La observación:** dentro del estudio, esta técnica se utilizó para obtener información sobre la práctica docente en la institución educativa investigada, por medio de la vivencia y valoración a través de un registro del proceso didáctico - pedagógico que los docentes ejercen a diario.
- **La Entrevista:** Es una técnica de recopilación de información mediante la que además de adquirirse información acerca de lo que se investiga, tiene importancia desde el punto de vista educativo; los resultados a lograr en la misión dependen en

gran medida del nivel de comunicación entre el investigador y los participantes en la misma.

- **La Encuesta:** Es una técnica de adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado.
 - En la encuesta a diferencia de la entrevista, el encuestado lee previamente el cuestionario y lo responde por escrito, sin la intervención directa de persona alguna de los que colaboran en la investigación.

2.4.3. Instrumentos.

En la presente investigación se utilizarán los siguientes instrumentos

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

Las herramientas que permiten realizar el estudio se constituyen en los instrumentos de investigación, éstos son la fuente primaria de los datos necesarios para ser procesados.

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

Para la propuesta de investigación, la entrevista se realizó mediante un cuestionario previamente elaborado "Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño del Docente" aplicado a los docentes del Liceo los Álamos, el cual en su estructura consta de datos generales del Centro Educativo, datos demográficos del docente y en el fondo de estudio Indicadores cuyas mediciones están clasificadas por Frecuencias, Importancia y Nivel de conocimiento.

2.5. Recursos.

Todo estudio requiere una serie de recursos que deben ser considerados y descritos para poder reconocer el aporte de cada uno en la investigación.

2.5.1. Talento Humano

Directora de tesis (UTPL)

Rectorado

Inspectorías

Profesores Encuestados

Entrevistador (Estudiante)

Otros.

TALENTO HUMANO	RESPONSABILIDAD
Rectora del Colegio	Permitieron que el proceso se lleve a cabo con normalidad y cumpla su propósito.
Cinco docentes de educación general básica.	Es la totalidad de los docentes de educación general básica, que colaboraron con voluntad en las encuestas a ellos aplicadas y en las observaciones de clase.
Directora de Tesis: Torres Mora Yeni Nicola, Mg.	Orientadora y guía en el desarrollo del trabajo.
Investigador: Jorge Osmani Cuenca	Se llevó a feliz término un trabajo serio y comprometido a fin de obtener resultados confiables que lleven al planteamiento de una capacitación positiva y provechosa.

2.5.2. Materiales Institucionales

Se enmarcan dentro del conjunto de fuentes, herramientas y tecnologías de la información utilizadas para el desarrollo del trabajo de titulación.

La Universidad ha facilitado para la elaboración del presente documento una Guía didáctica: Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje “Estudio en centros educativos del Ecuador”.

Así también la Institución ha puesto a disposición del alumnado la herramienta en línea de Entorno Virtual EVA., mediante la cual se ha conseguido una comunicación con los tutores y profesores, en calidad de foros o mensajería, sirviendo de guía para todos quienes ingresamos en la mencionada plataforma dando seguimiento y constancia de los avances del trabajo de titulación.

Desde su aparición hasta la actualidad es innegable el hecho que Internet es muy por delante de otros recursos la fuente más grande de información, consulta y comunicación. Su uso ha sido consiente respecto a las fuentes de consulta y su autoría. Se ha complementado las fuentes utilizadas con análisis o parafraseadas para su mejor comprensión en caso de tener un lenguaje a criterio personal muy especializado.

No se han dejado de lado los invaluable Libros ni el Soporte Bibliográfico Documentado, que proporcionan el complemento tradicional que ha sido citado y fuente del presente trabajo.

2.5.3. Recursos Económicos

El factor económico sin el cual no se pudo haber llegado a la culminación del presente documento, se resume a continuación con fines informativos.

Descripción	Valor
Derecho de Grado	\$ 450,00
Especies Valoradas	\$ 50,00
Suministros de Oficina	\$ 200,00
Movilización	\$ 400,00
Computador Portátil	\$ 1.000,00
Fotocopias	\$ 30,00
Total Recursos Económicos	\$ 2.130,00

2.6. Procedimiento

Una vez recibida la enseñanza y los materiales para el desarrollo del proyecto por parte de la Universidad Técnica Particular de Loja, se seleccionó la institución procurando mantener las características requeridas, se realizó el acercamiento con el colegio, con las autoridades encargadas, todo ello en base a las directrices dadas en el curso para el desarrollo del proyecto dictado en la ciudad de Loja el 30 de noviembre del 2013 y se presentó formalmente la carta de autorización proporcionada por la universidad.

Los profesores entrevistados fueron comunicados debidamente a fin de solicitarles la colaboración para realizar el estudio, detallándoles el tipo de instrumentos y la asesoría para el llenado de la información.

Se repartieron los cuestionarios y se estableció las fechas de entrega de la información por parte de los docentes colaboradores del estudio.

Levantada la información los datos fueron tabulados mediante la ayuda del documento Excel proporcionado por la universidad a fin de homologar los resultados y poder iniciar con el análisis respectivo.

Mediante la aplicación de los aspectos teóricos y prácticos se pretende la consecución de los objetivos de la investigación, permitiendo formular las recomendaciones para la capacitación del docente.

Se redactó informe de investigación

CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
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	9,00	90%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	7,60	76%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,60	86%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,80	88%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
TOTAL		70,60	
PROMEDIO		8,83	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente del Liceo Los Álamos

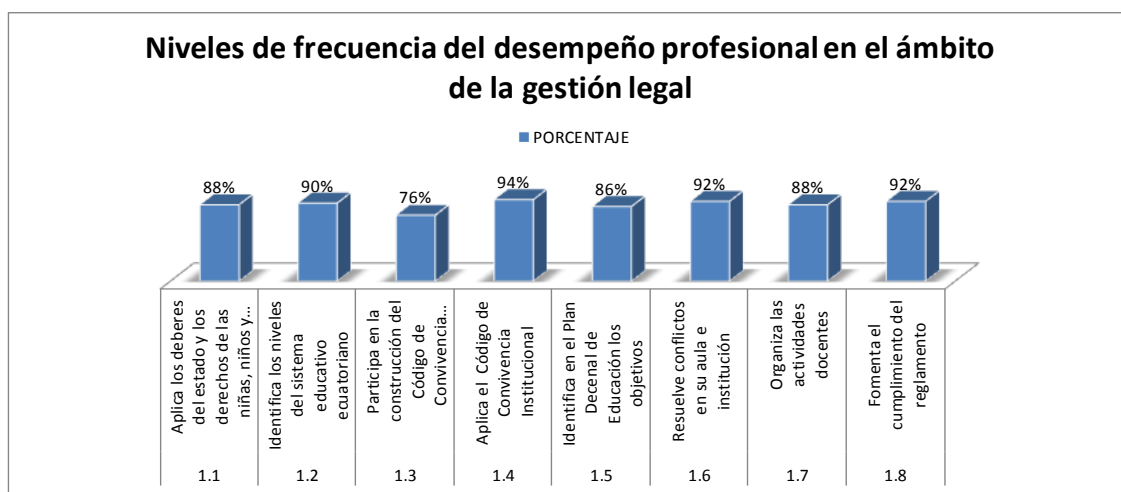


Figura 1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Liceo Los Álamos.

En los resultados obtenidos mediante la aplicación de las encuestas a los docentes investigados, como se representa en la Tabla 1 y Figura 1, se puede deducir que el indicador de mayor importancia es el **1.4 Aplicación del Código de Convivencia Institucional**, pues se logró una frecuencia de 9,4, mientras que el de menor importancia es el **1.3 Participación en la construcción del Código de Convivencia Institucional** que obtuvo el 7,6. De acuerdo a lo expuesto se deduce que los educadores investigados a pesar de conocer el Código de convivencia y mantener constantes esfuerzos por aplicarlo, no se

evidencia una participación activa en su elaboración, pues las autoridades son aquellos que determinan las decisiones y las normativas a seguir, sin tomar en cuenta las opiniones de los docentes. Se evidencia que las autoridades de la institución a partir de estos resultados deberían partir de la premisa que es necesario el respeto y aplicación a códigos internos para que el respeto a normativas de mayor importancia como las gubernamentales sean viables y que el aporte de los profesores en la elaboración del código de convivencia es indispensable para responder no solo a las necesidades que existan sino también para crear una verdadera comunidad educativa.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (Ecuador, 2011) en el Art. 58 indica que: “son deberes y obligaciones de las instituciones educativas particulares construir consensuada y participativamente su código de convivencia”, por lo tanto es necesario que se tome en cuenta a los docentes en su elaboración, como un proyecto capaz de retroalimentarse a través del aporte y cuestionamiento de todos los integrantes de la comunidad educativa estableciendo acuerdos y compromisos en beneficio de todos.

La elaboración de este código se trata de una propuesta que facilite la convivencia de acuerdo a la realidad de cada institución, partiendo de la participación de todos sus miembros, que permita el ejercicio de los derechos de las personas que la conforman.

En los demás indicadores se puede deducir que existe un eficiente nivel de desempeño docente, los profesores investigados conocen e inclinan su labor al marco legal educativo brindando en este caso una educación de calidad a los niños y niñas de la institución. De esta manera los indicadores 1.6, resolución de conflictos en el aula y 1.8, fomenta el cumplimiento del reglamento, reflejan un 9,2, lo cual deja en evidencia una vez más que existe un alto compromiso en el desempeño de los maestros investigados, pues a pesar de no ser tomados en cuenta para la elaboración de la normativa, se fomenta el respeto a las mismas.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	94%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,20	92%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,20	92%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
TOTAL		75,00	
PROMEDIO		0,94	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente del Liceo Los Álamos

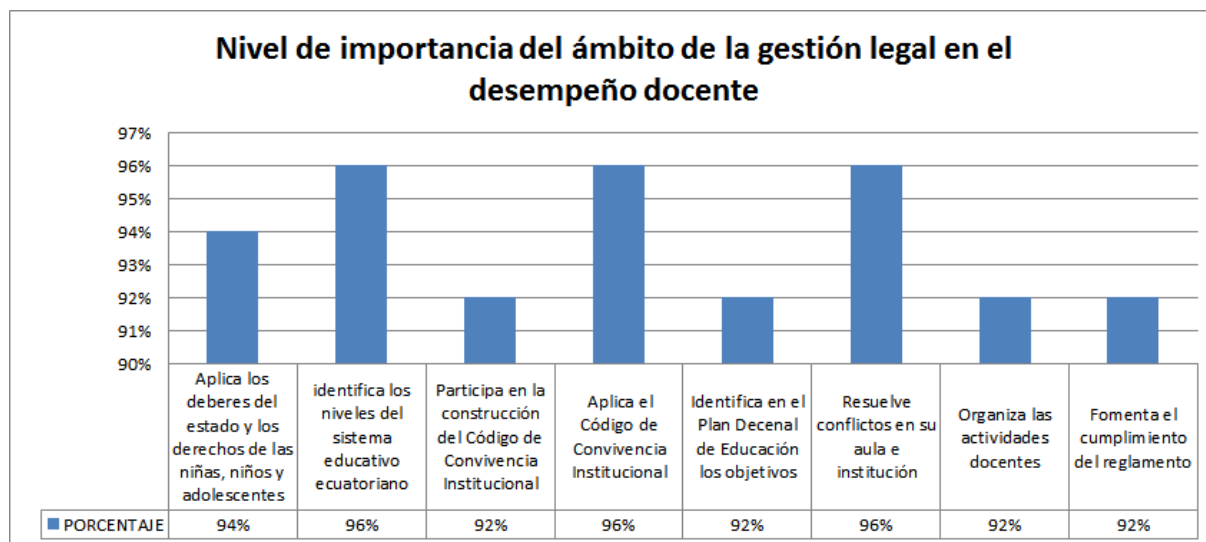


Figura 2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Liceo Los Álamos.

En la tabla 2 y figura 2, se observa en los resultados obtenidos que los indicadores **identificación de los niveles del sistema educativo ecuatoriano, aplicación del código de convivencia institucional y resolución de conflictos en el aula**, sobresalen como los más importantes con el 9,6, mientras que los indicadores 1.3, 1.5, 1.7, 1.8 se consideran menos importantes con el 9,2. Frente a estos resultados se concluye que los educadores investigados consideran en mayor proporción que las actividades realizadas a la luz de los reglamentos de educación en vigencia ayudan a la calidad de la institución, además de mantener un clima favorable y cooperar en la resolución de conflictos tanto en el aula como

en la institución, dan importancia a la aplicación de las normas establecidas en el código de convivencia.

Se denota además que la convivencia institucional es una de las prioridades de los docentes, como lo indica la Ley Orgánica de Educación (Ecuador, 2011) en el artículo 2, principio de cultura de paz y solución de conflictos, en el que determina: “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 los espacios de la vida personal, escolar, familiar y social”.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	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	8,40	84%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,40	84%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,00	80%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,00	90%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,40	84%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,60	86%
TOTAL		67,20	
PROMEDIO		8,40	84%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente del Liceo Los Álamos

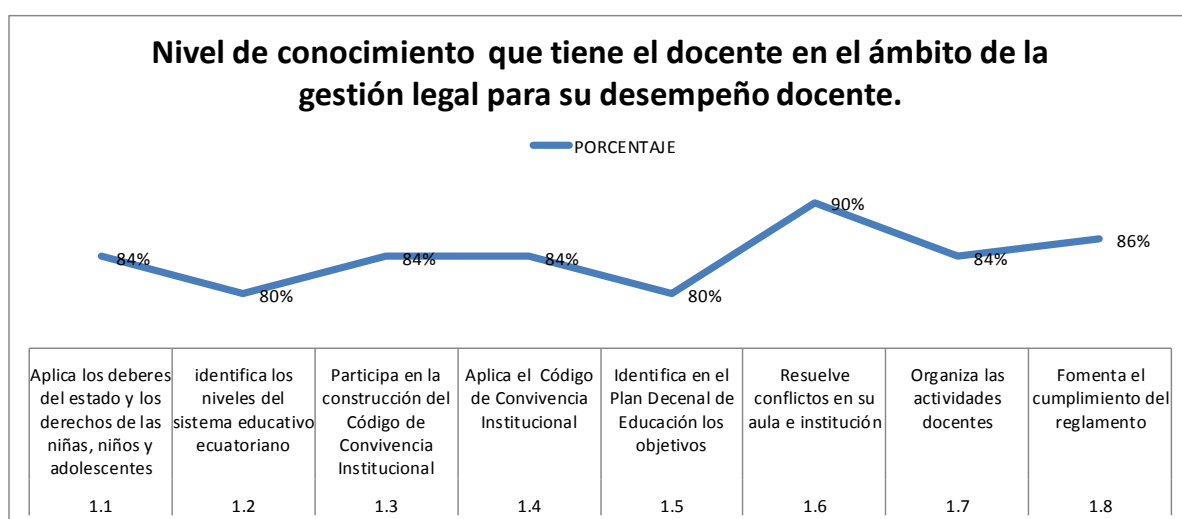


Figura 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Liceo Los Álamos”

Al analizar y comparar la tabla 3 y figura 3, se observa que el nivel de conocimiento de mayor significación que tiene el docente se encuentra en el indicador 1.6, **resolución de conflictos en su aula e institución** y entre los indicadores de menor porcentaje tenemos el 1.2, **identificación de los niveles del sistema educativo ecuatoriano** y el 1.5 **identificación en el plan decenal de educación los objetivos**.

Ante estos resultados se concluye que los docentes al no identificar los objetivos del plan decenal ni los niveles del sistema educativo, no cumplen a cabalidad el nivel de conocimiento en el ámbito de la gestión legal por lo que requieren una capacitación profesional en esta área para enriquecer no solo el saber de la misma sino también llevarlo a la práctica y mejorar con ello la calidad de educación.

“El sistema educativo ecuatoriano ha regulado muchos aspectos con la expedición de la normativa dirigida a apuntalar planes y programas educativos, éstos han merecido el reconocimiento de la sociedad ecuatoriana por el papel que cumple el docente a la hora de su desempeño” (Andrade Vargas, L. et al., 2013, p. 14).

Tomando en cuenta lo citado anteriormente podemos denotar que los docentes requieren del conocimiento y profundización de la normativa legal que rige la educación para aportar con cambios que transformen la realidad educativa.

Una vez más se evidencia que el conocimiento preponderante es el de resolución de conflictos, creando de esta manera un ambiente propicio para llevar a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje, partiendo de la premisa que la educación busca no solo crear bases de conocimientos sino buscar que exista un respeto por las libertades de cada ser humano.

3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación

3.2.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,80	88%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	92%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7,80	78%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	7,75	78%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,80	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,40	84%
2.15	Incorpora el PAA	8,60	86%
TOTAL		136,55	
PROMEDIO		9,10	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente del Liceo Los Álamos

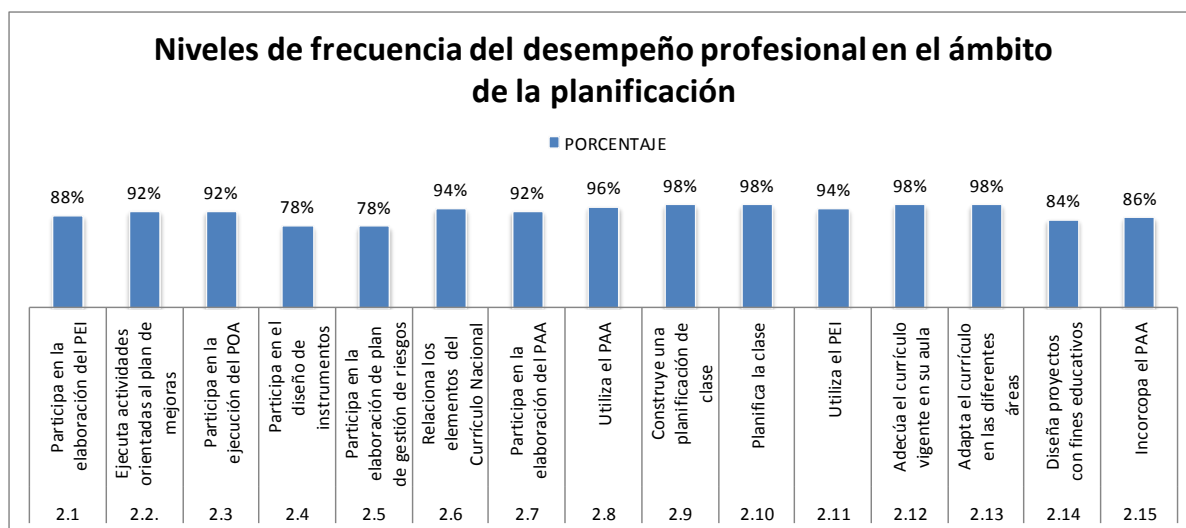


Figura 4. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Liceo Los Álamos”

En la tabla 4 y figura 4 se puede observar que los indicadores de frecuencias más elevadas en el ámbito de la planificación constituyen los indicadores **construcción de una planificación de clase, planificación de clase, adecuación del currículo vigente en el aula y adaptación del currículo en las diferentes áreas**. Este aspecto revela que los docentes no improvisan sino que planifican en forma previa cada una de las acciones que ejecutan en el aula, toman en cuenta la realidad del grupo de estudiantes y sus planes están basados en el currículo vigente. De esta manera los docentes aportan no solo al aprendizaje de los niños sino también a conseguir una mejor educación a nivel general, pues con su desempeño validan las acciones que realizan los entes gubernamentales en búsqueda de una educación equitativa, justa y de calidad.

De acuerdo a esta temática es oportuno señalar lo que Gótez (1997), citado por Gómez y Jadán (2011) considera **“la planificación direcciona el desarrollo de las organizaciones educativas en todos sus ámbitos y su relación con el sector externo”**, por tanto resulta conveniente fortalecer el conocimiento de los docentes en cuanto a planificación, enriqueciendo así su desempeño en el aula, direccionando positivamente a la institución educativa.

Por otro lado se evidencia que el indicador de menor frecuencia constituye el 2.5, **participación en la elaboración de plan de riesgos**, de acuerdo a lo mencionado por los docentes investigados, en la institución existen personas encargadas de este aspecto por lo que los docentes son tomados en cuenta en la ejecución más no en la construcción del mismo. Ante esta realidad es indispensable pensar en que es necesario promover una adecuada participación de los docentes para que a partir del conocimiento se pueda llevar a la práctica y se ejecuten planes que aseguren el bienestar de todos los miembros de la institución educativa.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,40	84%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,60	86%
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	9,60	96%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,20	82%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,60	96%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	90%
TOTAL		135,15	
PROMEDIO		9,01	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente del Liceo Los Álamos

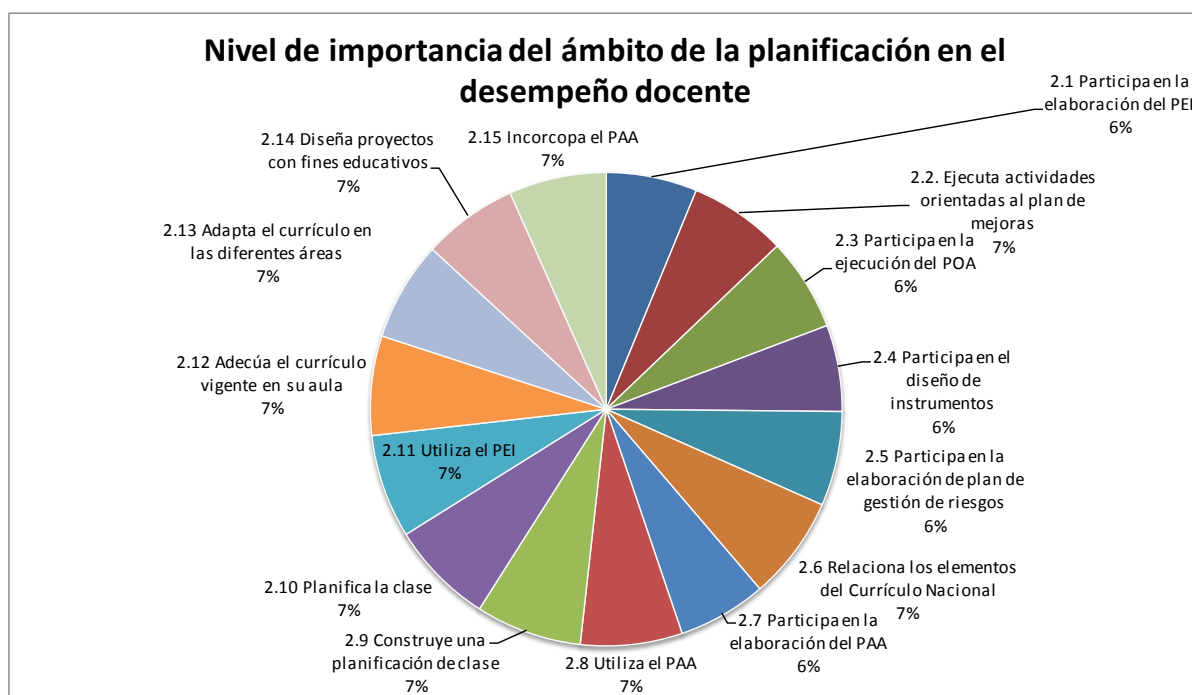


Figura 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Liceo Los Álamos”

El resultado de mayor importancia, como lo refleja la tabla 5 y figura 5, lo constituye la **construcción de una planificación de clase** con 9,8 siendo el de menor importancia el 2.3, **participación en el diseño de instrumentos** con 8,0, los demás elementos se mantienen entre el 8,4 y 9,6. De acuerdo al análisis comparativo de los resultados se evidencia nuevamente que los docentes otorgan una mayor importancia a la planificación de clase, lo que les permite mantener una estructura organizada y conseguir con ello los objetivos propuestos.

La planificación es una herramienta fundamental al momento de evaluar el desempeño docente, pues vemos que en ésta institución se incorpora el PAA, se diseñan proyectos y se trabaja en adaptar el currículo en diferentes áreas tal como lo manda el Ministerio de Educación, buscan la excelencia apegados a las leyes y normas, y le dan una prevalencia importante a la planificación pues ven en ella un pilar fundamental de su desempeño.

Los docentes investigados mantienen un punto de vista común y mencionan que la planificación es una manera de vivir del maestro, pues de esta manera se organizan las acciones, que permiten llevar al estudiante a la instancia que se planteó como objetivo. Se hace evidente entonces que la planificación no solo evita la desorganización sino también el fracaso del accionar del profesor.

En este aspecto cabe mencionar que “la planificación didáctica, que puede ser un producto de una planeación colaborativa, establece criterios, además de los oficiales, innovadores para la selección y el tratamiento de los contenidos y de los propósitos” (Secretaría de Educación de México, 2010)

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	7,80	78%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,20	82%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,60	86%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7,80	78%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	7,50	75%
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	9,00	90%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,80	88%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,60	86%
2.15	Incorpora el PAA	8,00	80%
TOTAL		128,50	
PROMEDIO		8,57	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente del Liceo Los Álamos

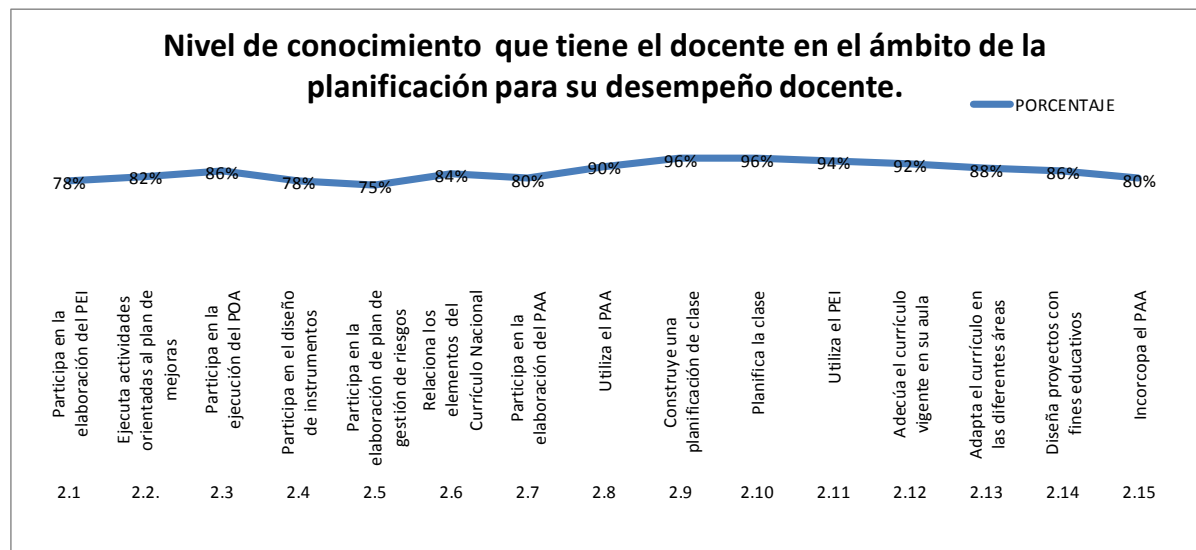


Figura 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Liceo Los Álamos”

El 9,6 obtenido tanto para la **construcción de una planificación en clase** como la **planificación en clase**, son claras evidencias de que los profesores consideran que todo proceso educativo planificado adecuadamente llevará al estudiante a conseguir éxito en sus aprendizajes y con ello proporcionar mejores personas para la sociedad.

Gracias a las campañas y difusión realizadas por el Ministerio de educación podemos apreciar que hay una importancia alta en planificar por parte de los docentes para obtener los mejores resultados en su práctica diaria, de ésta manera el docente crea un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje y orienta sus esfuerzos hacia la búsqueda de resultados de calidad.

De acuerdo a la investigación realizada se pudo evidenciar que los docentes poseen los conocimientos necesarios en cuanto a la planificación a partir de su preparación académica, pues toda la planta docente cuenta con título de tercer nivel, sin embargo se denotó la necesidad del apoyo de la institución en la realización de capacitaciones profesionales con mayor frecuencia para la actualización de conocimientos de la normativa educativa vigente.

Por otro lado observamos que nuevamente la participación del docente en la elaboración del plan de gestión de riesgos, posee el porcentaje más bajo con el 7,5, lo que denota la necesidad de capacitar a los profesores en esta área además de las anteriormente mencionadas, para de esta manera lograr crear una cultura de prevención al tratarse de este plan pero además de involucrar a todos los miembros en aspectos importantes de la institución educativa.

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,80	88%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,60	96%
TOTAL		95,40	
PROMEDIO		9,50	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente del Liceo Los Álamos

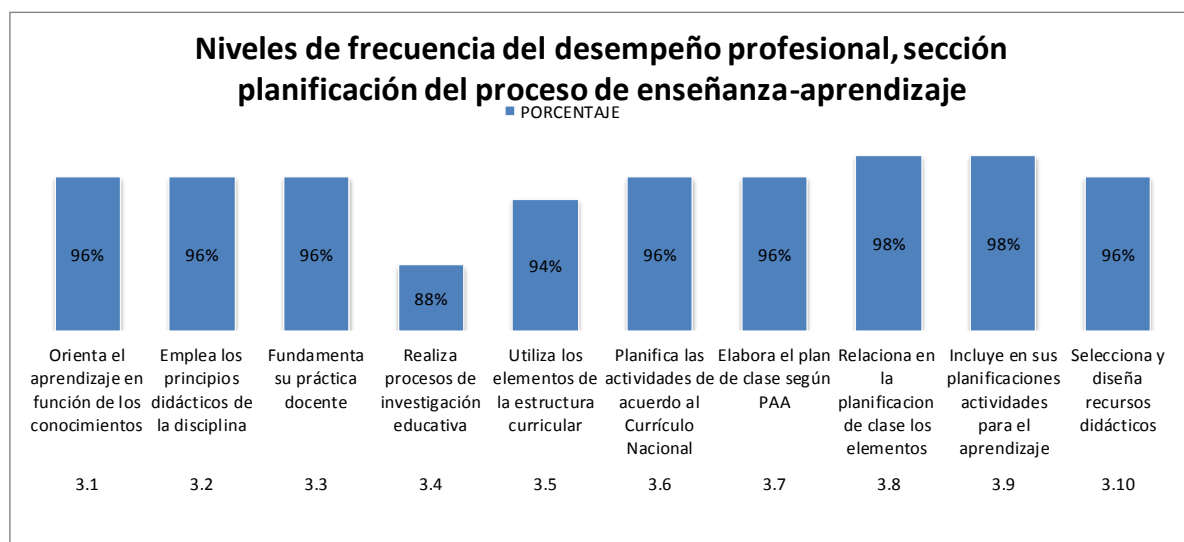


Figura 7. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Liceo Los Álamos”

Después de realizar un análisis de los resultados obtenidos de acuerdo a la frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizajes, los indicadores de mayor frecuencia son: **relación de la planificación con los elementos y la inclusión de actividades para el aprendizaje en las planificaciones con 9.8**, mientras que el de menor frecuencia es la **realización de procesos investigación educativa**.

Con estos resultados se puede concluir que los docentes emplean un conjunto de procedimientos mediante los cuales se obtiene una organización de las actividades o acciones articuladas entre sí, que tienen como fin alcanzar las metas previstas en un inicio. Frecuentemente los docentes relacionan todos los elementos de la planificación y la llevan a la práctica en el aula de manera organizada.

En la investigación realizada a través de la observación de clase se pudo evidenciar que los docentes ofrecen a los estudiantes experiencias a través de actividades diversas y creativas, creando así ambientes ricos de aprendizaje. Cada una de las actividades proporcionadas respondía a procesos, es decir se encontraba dotada de una intencionalidad educativa.

En este aspecto Craig (1998), menciona que “Los docentes efectivos son aquellos que conocen la asignatura que enseñan, usan estrategias pedagógicas apropiadas a cada contenido, usan un lenguaje apropiado para enseñar”.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	98%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	98%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
TOTAL		95,40	
PROMEDIO		9,54	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente del Liceo Los Álamos



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Liceo Los Álamos”

En referencia al nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, el indicador con mayor porcentaje es la **realización de procesos de investigación educativa y la planificación de las actividades de acuerdo al currículo nacional** con el 9,8.

En este punto es trascendental señalar que el hecho de que no se realice investigación educativa no indica una falta de interés por parte del cuerpo docente, pues como se evidencia, estos lo posicionan como el aspecto de mayor importancia dentro de su labor educativa, ya que los conocimientos parten de una base científica y las planificaciones tienen frecuentemente un fundamento teórico, sin embargo se hace evidente la falta de incentivos de las instituciones educativas que motiven o promuevan a los docentes a realizar investigaciones para mejorar la calidad de la educación.

La Ley Orgánica de Educación (2011) en su artículo 11, señala que dentro de las obligaciones de los docentes se encuentra que “deben propiciar la investigación y experimentación pedagógicas, así como la innovación y adaptación curricular, de acuerdo a las directrices impartidas por la Autoridad Educativa Nacional”, de esta manera el docente tiene como responsabilidad aportar con la educación a través de sus investigaciones. Es importante en este punto que la institución educativa brinde el apoyo necesario para la realización de dichas investigaciones y la implementación para comprobar su efectividad y con ellos contribuir a la realización de nuevos procesos que mejoren la calidad educativa.

El segundo aspecto con mayor importancia constituye la planificación de acuerdo al currículo nacional, en este aspecto cabe mencionar otra de las obligaciones que tiene el docente de acuerdo a la Ley Orgánica de Educación (2011) que señala que “el docente debe mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la constitución y la normativa vigente, además de elaborar las planificaciones académicas y presentarlas oportunamente a las autoridades y a sus estudiantes”.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,20	92%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
TOTAL		94,20	
PROMEDIO		9,42	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente del Liceo Los Álamos

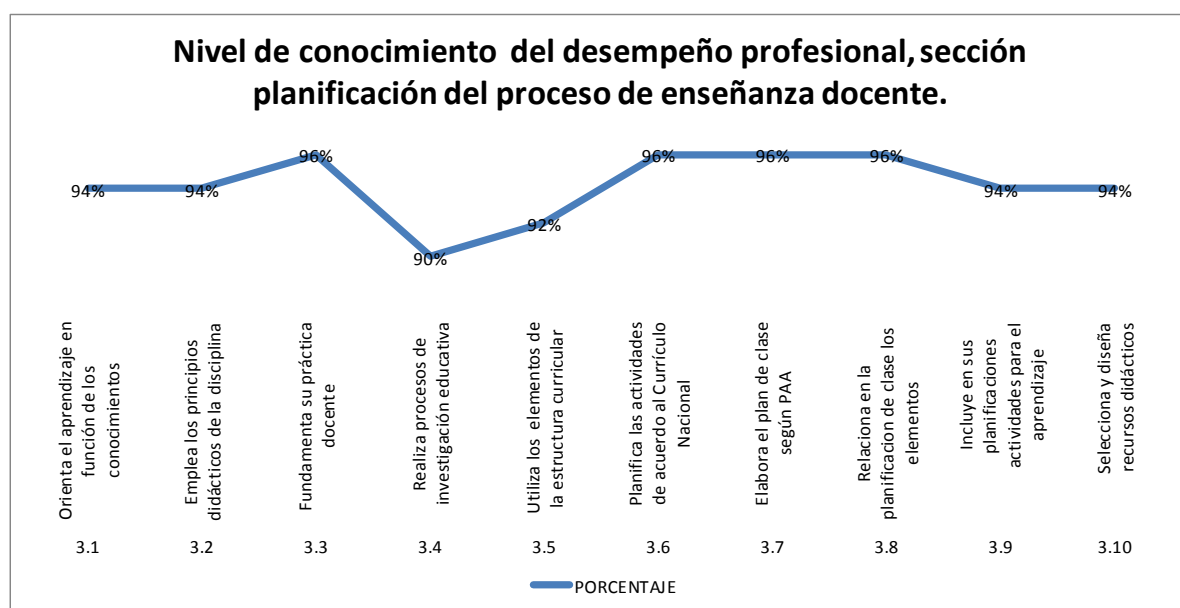


Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Liceo Los Álamos”

Realizando una comparación en el nivel del conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, los indicadores con mas alto conocimiento en la Tabla 9 y Figura 9, son orientados al aprendizaje en función de los conocimientos, utilización de elementos de la estructura curricular, planificación de actividades de acuerdo al currículo nacional y fundamentación de su práctica docente con un valor de 9.6, en cambio el de menor conocimiento es el de realizar procesos de investigación educativa con el 9.00, por otro lado los demás indicadores están medianamente bien con 9,6 y 9,4 al analizar estos resultados resulta preponderante resaltar que la permanente capacitación de los profesores con la visión de tener un conocimiento pleno al momento de planificar y ejecutar su labor educativa como a realizar procesos de investigación es un uno de los objetivos que se deberán plantear, en esta línea deben continuar con esta responsabilidad esencial, puesto que nunca se termina de aprender, sino que se necesita adquirir cada día aprendizajes que serán de gran utilidad para ponerlos en práctica en el proceso práctico pedagógico, en fin cabe recalcar la ésta planificación consiste en “formular objetivos, elegir actividades, analizar los recursos necesarios, nombrar los responsables, elaborar un cronograma y evaluar” (Arispe, 2008).

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	8,10	96%	81%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	7,70	98%	77%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	8,00	96%	80%
	TOTAL	29,00	23,80		
	PROMEDIO	9,67	7,93	97%	79%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente del Liceo Los Álamos

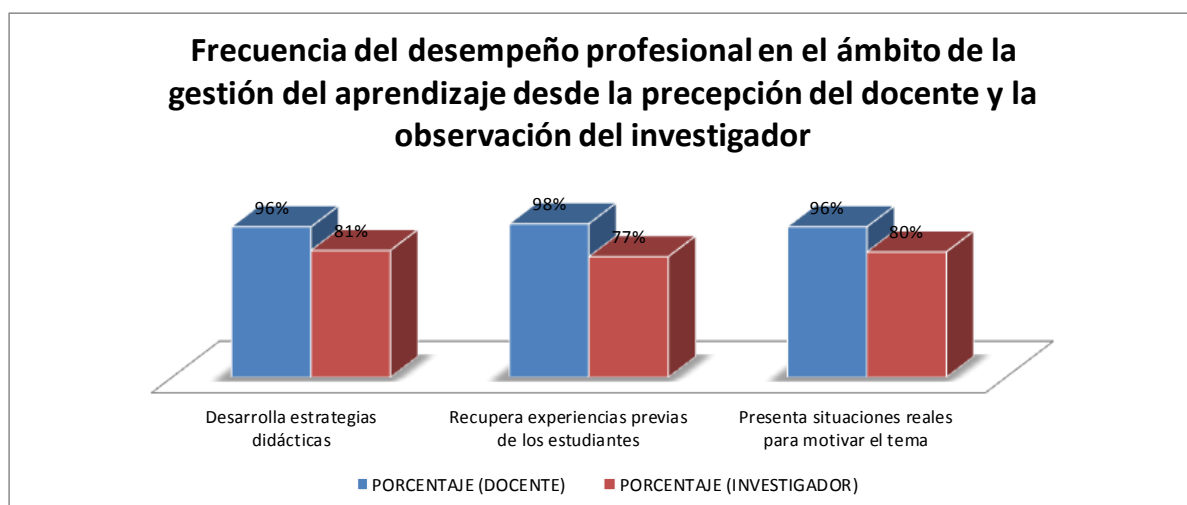


Figura 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Liceo Los Álamos”

En ésta tabla desde la percepción del docente podemos declarar que hay una alta frecuencia respecto al **desarrollo de estrategias** 9,6 a **recuperar experiencias previas de los estudiantes** 9,8 y el presentar situaciones reales para motivar el tema expuesto 9,6 éstas son frecuencias altas de percepción, **pero desde la observación investigada** se puede definir que las frecuencias no son tan altas, sobre todo en lo que respecta a recuperar experiencias previas de los estudiantes 7,7 por ello desde la percepción del docente al punto de vista investigado si hay una diferencia y es precisamente porque no se detectó mayor interacción o implementación de estrategias didácticas dadas en clases vistas.

La divergencia que se da en los resultados surge precisamente por un tema de percepciones, pues en la investigación se comprobó que no recupera experiencias previas de los estudiantes, ni presenta situaciones reales para motivar el tema.

Es importante poner más énfasis en crear un ambiente en el cual los estudiantes reflexionen sobre los resultados reales y que de ésta mera lo pongan en práctica pues son situaciones en cualquier momento les podría suceder a ello y solo de esta manera se lograría hacerlos tomar conciencia de ciertos temas.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	8,80	96%	88%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	8,90	94%	89%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	8,00	94%	80%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	8,60	96%	86%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	8,20	96%	82%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	8,30	96%	83%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	8,80	94%	88%
TOTAL		66,60	59,60		
PROMEDIO		9,51	8,51	95%	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente del Liceo Los Álamos

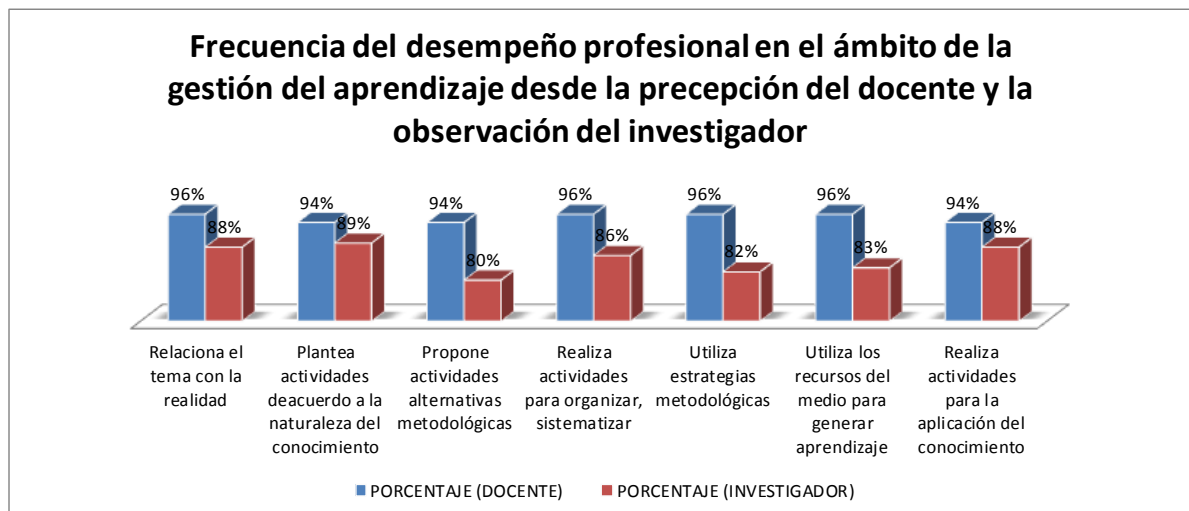


Figura 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Liceo Los Álamos”

En éste punto nuevamente se pone de manifiesto la constante del punto anterior, mientras el docente cree relacionar el tema con la realidad lo observado es que no siempre fue así, al igual que proponer actividades alternativas metodológicas, éste con una frecuencia para el docente de 9,4 pero con una realidad de 8 de la misma manera no se aprecia que utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje.

Todo ello puede darse por el tipo de clase, asignatura y entorno del momento, sin embargo si hay una discrepancia entre los dos puntos de vista.

Poner en evidencia que el docente no propone actividades para organizar y sistematizar los temas dados es una oportunidad para trabajar en ello y ofrecer al docente las herramientas principales para garantizar el aprendizaje, de la misma manera se ve que la frecuencia que el docente cree es alta al utilizar recursos del medio para generar aprendizaje no fue percibida así en la investigación y se debería utilizar y explotar al máximo todo lo que institución ofrece para éste fin.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	8,50	92%	85%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	8,56	94%	86%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	8,20	84%	82%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,40	8,40	84%	84%
TOTAL		35,40	33,66		
PROMEDIO		8,85	8,41	89%	84%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente del Liceo Los Álamos

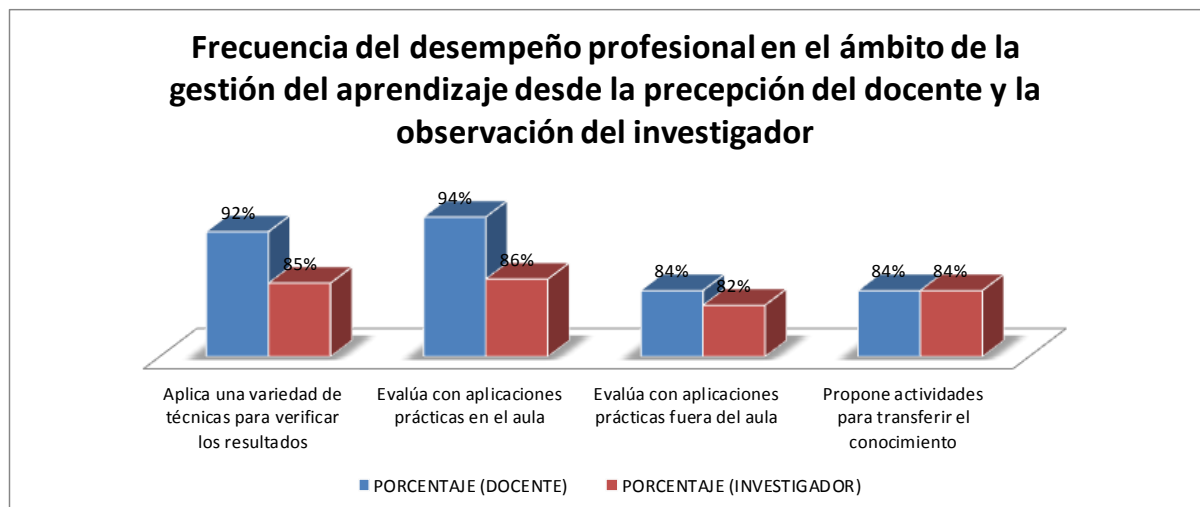


Figura 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Liceo Los Álamos”

En la tabla 12 sobresale la evaluación con aplicaciones prácticas de aula, el **docente puntúa 9,4** y la **observación da una frecuencia** de 8,5 ello porque el método observado fue el tradicional, al igual que aplicar una variedad de técnicas para verificar los resultados, no hay dinamismo y se maneja una evaluación tradicional y metodista que se podría cambiar, que aunque del punto de vista del docente es práctica se puede concluir y recomendar otras técnicas.

La frecuencia en lo que respecta al desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje visto desde el docente es muy diferente a la percepción del investigador.

Aunque el docente cree **evaluar con aplicaciones prácticas en el aula**, se pudo observar que no es así, por lo menos no en un 9,4 como lo afirma el docente, ya que al igual que en puntos anteriores éste resultado está ligado estrechamente al hecho de que el docente no presenta casos de situaciones reales para ofrecer su cátedra y de ésta manera volverla más interactiva y de mayor provecho y reflexión para los alumnos.

Si partimos de la definición de lo que es el estándar del desempeño profesional podemos definir que el docente se debe alinear más a ésta conceptualización que a sus percepciones.

La definición es clara y menciona que “son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen”.(Ministerio de Educación, 2014).

Tabla 13. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,67	7,93	97%	79%
3.12	DESARROLLO	9,51	8,51	95%	85%
3.13	EVALUACIÓN	8,85	8,41	89%	84%
	TOTAL	28,03	24,86		
	PROMEDIO	9,34	8,29	93%	83%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente del Liceo Los Álamos

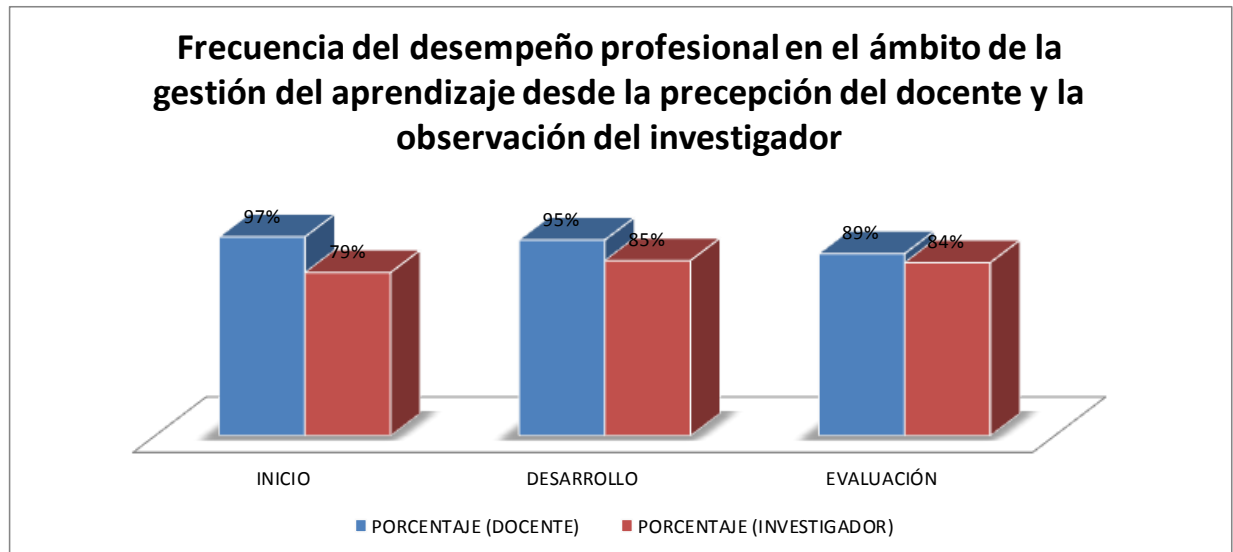


Figura 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Liceo Los Álamos”

Claramente la frecuencia muestra que se debe trabajar en la evolución, pues tanto el de docente como el investigador determinan que es un punto a fortalecer y en que hay que diseñar planes y estrategias que permitan evaluar de manera continua, justa y clara al cuerpo docente.

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

Tabla 14. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	96,00	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	96,00	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	94,00	94%
TOTAL		286,00	
PROMEDIO		95,33	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente del Liceo Los Álamos

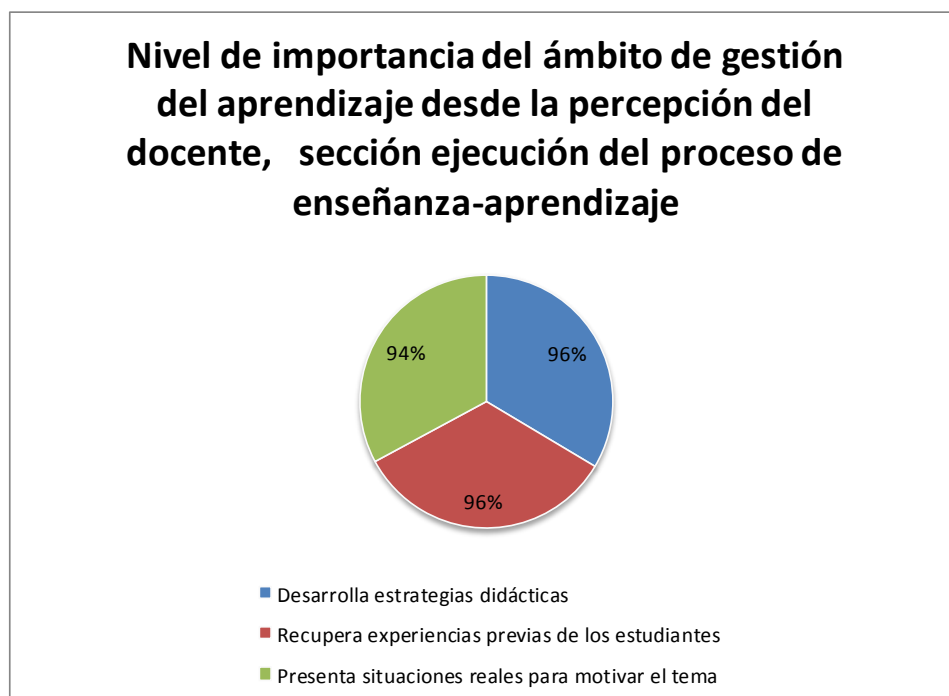


Figura 14. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Liceo Los Álamos”

Sobre la importancia de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, nivel de inicio que se exponen en la Tabla 14 y Figura 14, los indicadores de mayor importancia son desarrolla estrategias didácticas y recupera experiencias previas de los estudiantes, ambos constan con una estimación de 96, por el contrario el de menor importancia con mínima diferencia que el anterior es el ítem 3.11.3 (presenta situaciones reales para motivar el tema) con el 94, de esto se puede derivar, que el docente da considerable importancia a lo impartido a diario en las instituciones educativas, tiene claro que va a obtener un aprendizaje muy significativo, cuando desarrolle su enseñanza primeramente buscando las ideas que el estudiante trae consigo, los conocimientos previos que ya posee con relación a la temática a desarrollar mediante actividades estratégicas diversas, todo con la finalidad de complementar luego con el desarrollo y la evaluación, por tanto deben mantenerse en ese camino y más bien ir mejorando cada día, con todo ello debemos dar la razón a Mora (2007) que sostiene que en la actuación del docente “se trata de compartir, dialogar, motivar al estudiante a participar a exponer su criterio a identificarse plenamente con el tema a tratar, evaluar su alcance, lo que estos conocimientos representan”.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	92%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	94%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	94%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	92%
TOTAL		65,60	
PROMEDIO		9,37	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente del Liceo Los Álamos

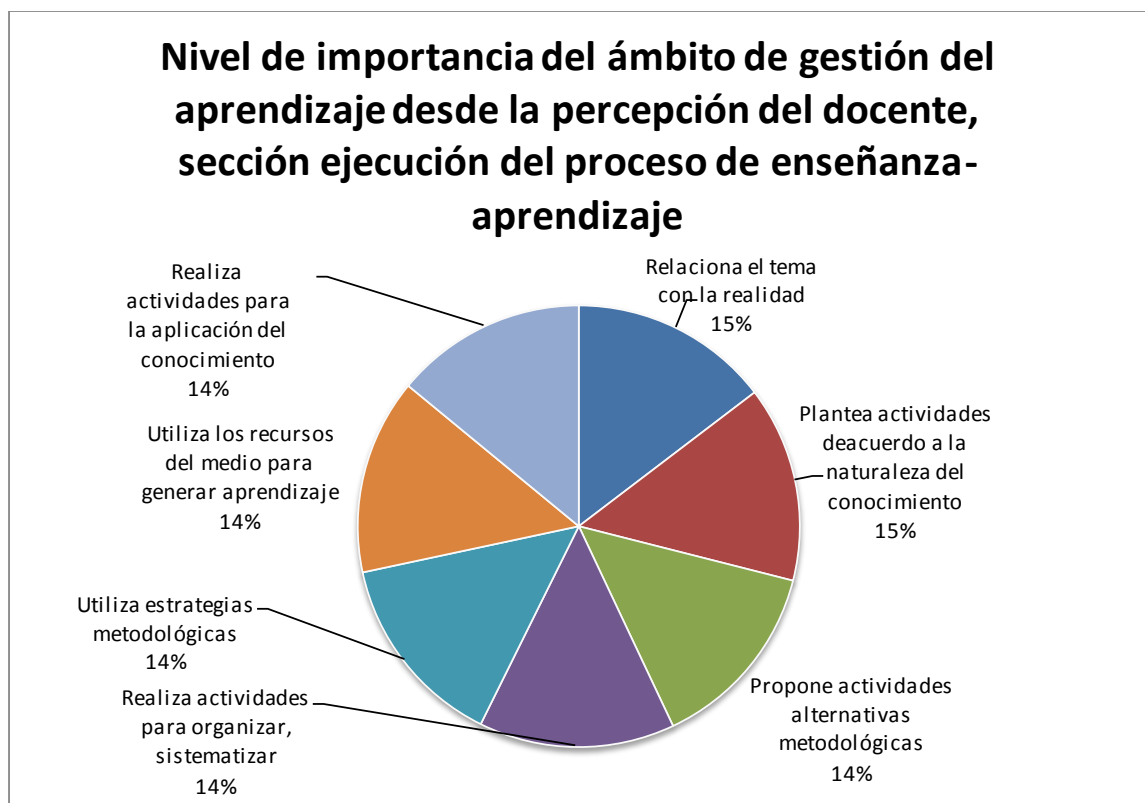


Figura 15. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Liceo Los Álamos"

En el nivel de desarrollo, el indicador de mayor importancia es 13.12 (**relaciona el tema con la realidad**), el mímimo que obtuvo 9.60, en tanto que el de menor importancia es propone actividades alternativas metodológicas con 9,2, como se observa en la Tabla 15 y Figura 15, según lo exhibido el docente sí le da gran importancia al desarrollo de su enseñanza, relaciona el tema que va a llevar a cabo con el entorno del alumno, utiliza métodos e instrumentos idóneos para transmitirlo, lo que resulta positivo produciendo así un aprendizaje valioso que le servirá en un futuro cercano, para aplicarlo frente a sociedad, no obstante está en el deber de analizar siempre que el desarrollo de la clase requiere una atención prioritaria, porque en el proceso que se transmiten los conocimientos teóricos se necesita de estrategias metodológicas propicias, de ahí depende el buen aprendizaje, esto nos conlleva a reflexionar lo que Soubal(2008) señala que “la condición cambiante del mundo contemporáneo hace que el concepto de aprendizaje tome una dimensión más amplia y que se maneje en función del cambio en el significado de la experiencia, para que puedan desarrollarse los humanos”.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	84%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,80	88%
TOTAL		35,80	
PROMEDIO		8,95	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente del Liceo Los Álamos

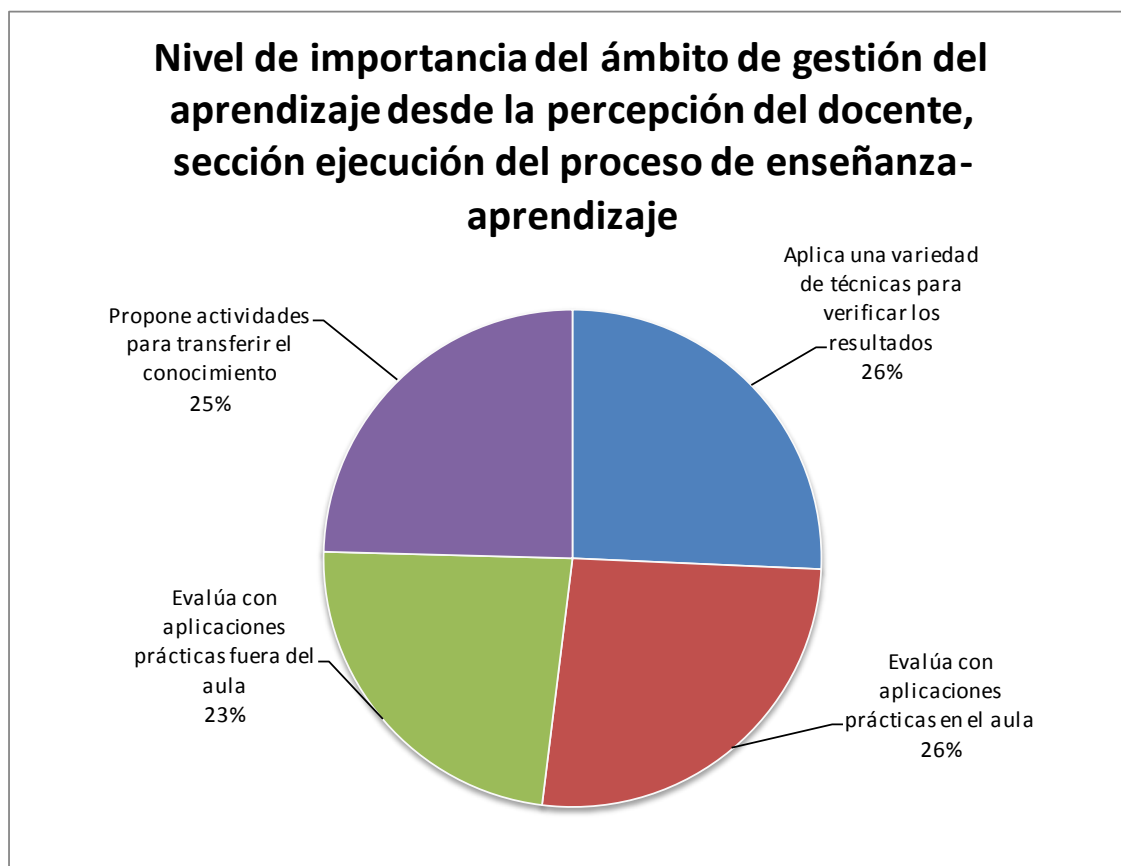


Figura 16. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Liceo Los Álamos”

La aplicación de varias técnicas para verificar los resultados tiene una alta importancia para los docentes, 9,2 sin embargo las evaluaciones fuera del aula no les parecen prácticas, pues tiene una importancia más baja, 8,4 quizás por el mismo hecho de no ser dentro del aula.

Este punto está ampliamente relacionado con el anterior desde el punto de vista que el docente aplica varias técnicas para evaluar si está o no consiguiendo los resultados.

Ello incide en que el docente puede aplicar pruebas de fundamentación teórica o práctica si fuere el caso como puede darse en un laboratorio o la creación de programas o sistemas informáticos de acuerdo a la asignatura que se imparta.

La evaluación con aplicaciones fuera del aula es la que menor porcentaje tiene y es que podemos apreciar que las evaluaciones se dan en su mayoría en el aula y fuera de ella las

actividades se centran solo en el fortalecimiento de los conocimientos dados por parte de los alumnos de forma independiente y responsable

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,53	95%
3.12	DESARROLLO	9,37	94%
3.13	EVALUACIÓN	8,95	90%
TOTAL		27,85	
PROMEDIO		9,28	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente del Liceo Los Álamos

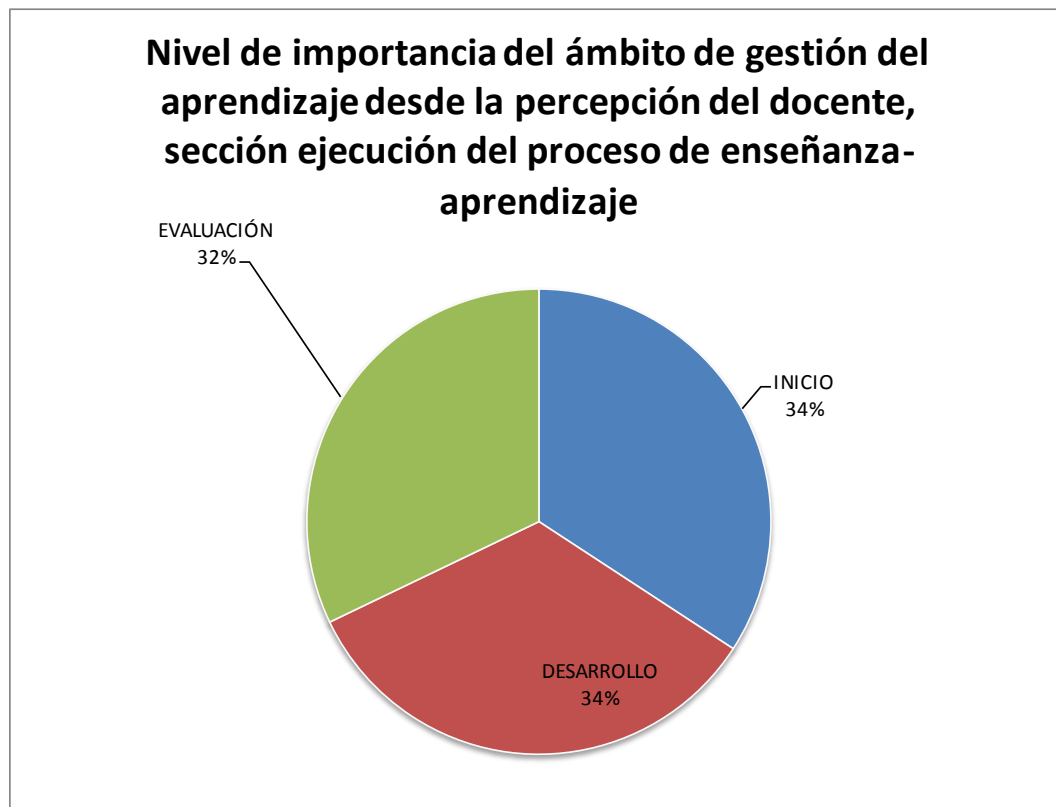


Figura 17. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Liceo Los Álamos"

En la visión global, el indicador de mayor importancia es el de inicio, con una puntuación de 9,53, por otro lado el de menor importancia con 8,95 corresponde a evaluación, quedando

como nivel medio el de desarrollo, a raíz de los resultados obtenidos con 9,37, lo cual indica que los profesores dan importancia primordial al momento de iniciar su enseñanza, para éstos es indispensable empezar la clase desde los conocimientos previos que tiene el alumno, propiciando así el tema a tratar, luego en base a esto desarrollan la temática y finalmente comprueban su eficiencia a través de la participación de los niños y adolescentes en las diferentes actividades evaluativas, en este sentido tanto el inicio como el desarrollo y la evaluación en el proceso de enseñanza aprendizaje merecen igual atención, he aquí que los docentes están en el deber de incluir constantemente la participación de los padres de familia, puesto que son considerados el pilar fundamental de la educación de sus hijos, y su apoyo junto con el del docente ayudará a direccionar un aprendizaje relevante, mismo que será de vital importancia para la vida del estudiante, en fin según Subaldo (2012) al referirse sobre la participación de los profesores en la educación de los niños y jóvenes afirma que “investigaciones demuestran que cuando los padres muestran interés por el aprendizaje de sus hijos, conocen los resultados del rendimiento pedagógico y apoyan en las labores escolares, influyendo positivamente en los aprendizajes de sus hijos.

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

Tabla 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	94%
TOTAL		28,60	
PROMEDIO		9,53	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente del Liceo Los Álamos

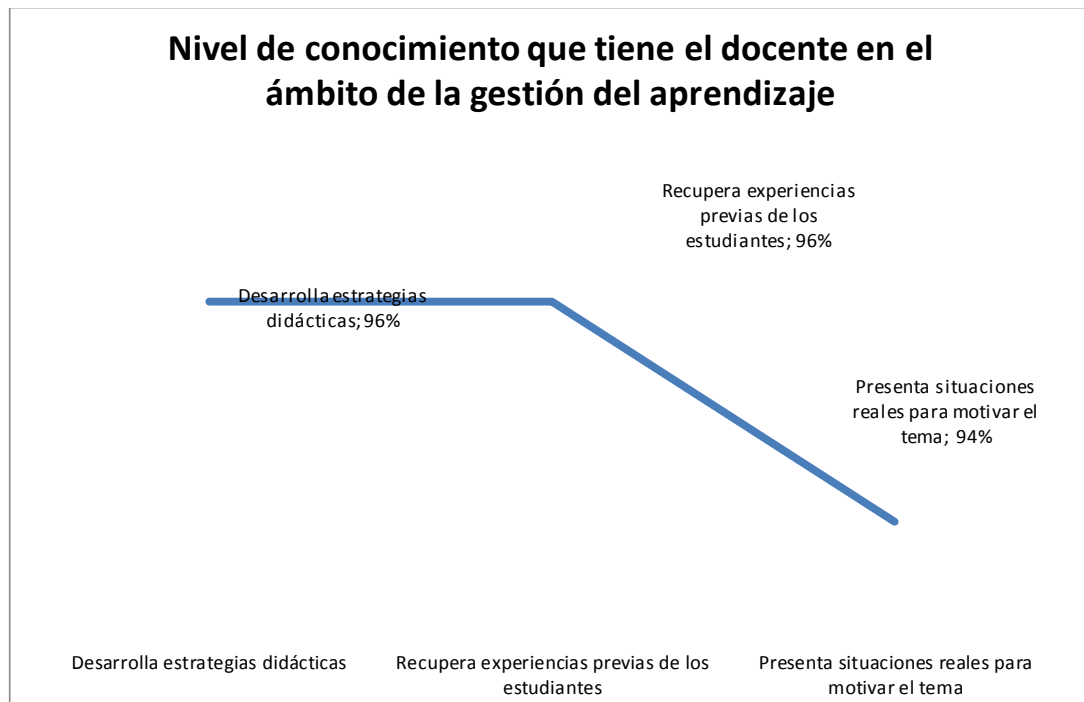


Figura 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Liceo Los Álamos”

En relación con el nivel inicial de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, los indicadores de mayor conocimiento son desarrolla estrategias didácticas y recupera experiencias previas de los estudiantes, los mismos que lograron 9.60, en cambio el de menor importancia, aunque no tan menos relevante, es presenta situaciones reales para motivar el tema, con 9.40, como se puede apreciar en la Tabla 18 y Figura 18, a partir de los resultados presentados, se deduce que los educadores están muy convencidos ante la idea de que una clase que empieza bien termina bien.

Se nota que los docentes poseen un nivel de conocimiento elevado en relación al inicio del proceso didáctico pedagógico, conocen cómo motivar a los educandos, partiendo acertadamente de las habilidades y fortalezas que poseen para continuar con el desarrollo y la evaluación, por fortuna tienen capacidad de motivación, la misma que es útil principalmente en el instante de iniciar a desarrollar el tema, en este punto salta a la vista considerar una de las características que deben encontrarse en los buenos docentes, que es la “habilidad de comunicar a los estudiantes el entusiasmo por el aprendizaje”, Leu (2005) mencionado por Hunt (2009), de hecho el aprendizaje resulta más dinámico y efectivo.

Tabla 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	94%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	92%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	94%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	94%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	92%
TOTAL		65,40	
PROMEDIO		9,34	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente del Liceo Los Álamos

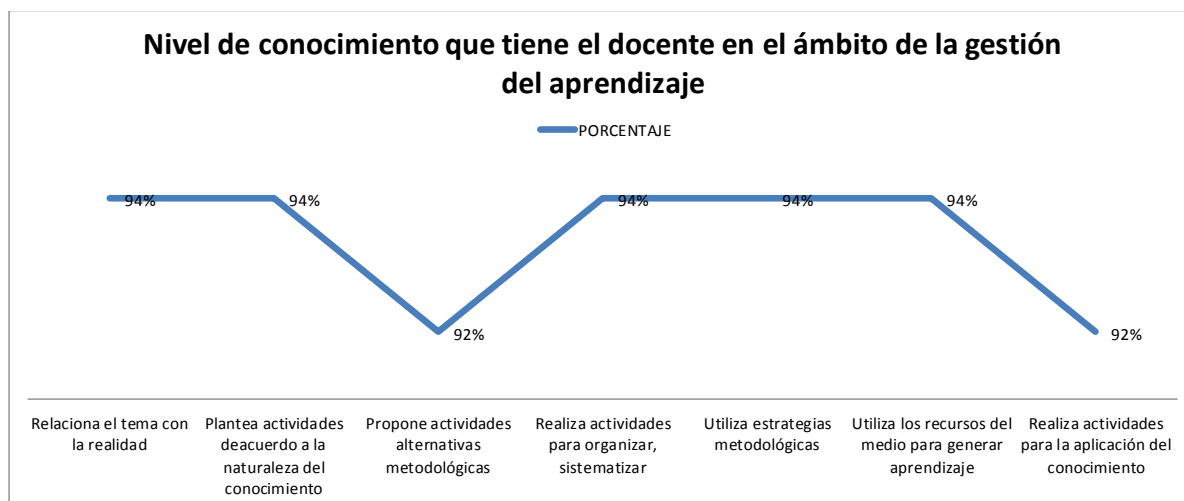


Figura 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Liceo Los Álamos”

Considerando la percepción del docente es importante cada uno de los indicadores evaluados, pues el plantear actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, realizar actividades para sistematizar, utilizar estrategias metodológicas, y emplear los recursos del medio para generar aprendizaje son solo una parte de lo que mencionan los docentes deben hacer para garantizar el aprendizaje de sus educandos, y todos estos aspectos tienen 9,4, y únicamente la realización de actividades para la aplicación del conocimiento es menor 9,2 pero no es una ponderación baja frente a la resto de resultados.

Lo que concluye que el docente posee un alto nivel de conocimiento en lo que respecta a la gestión del aprendizaje.

El nivel de conocimiento que el docente posee en el ámbito de la gestión del aprendizaje es muy homogéneo, por ello podemos determinar que pese a que la menos incidencia está en proponer actividades alternativas metodológicas, y esto se da porque existen docentes no tan abiertos al cambio, pues han venido ejecutando un plan de educación desde hace muchos años atrás en el inicio de sus carreras, sin embargo vemos que la curva es mínimamente sensible, pues el cuerpo docente lo conforma personal joven que está muy abierto al cambio y a generar nuevas experiencias educativas.

Dubrovsky, Iglesias, Farías, Martín y Saucedo (2002) aseveran que “el docente debe ocupar un lugar importante como orientador, guía o mediador en ese proceso de construcción del conocimiento”, ya que de él depende en gran medida que se construya un aprendizaje significativo.

Tabla 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	84%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,60	86%
TOTAL		35,60	
PROMEDIO		8,90	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente del Liceo Los Álamos

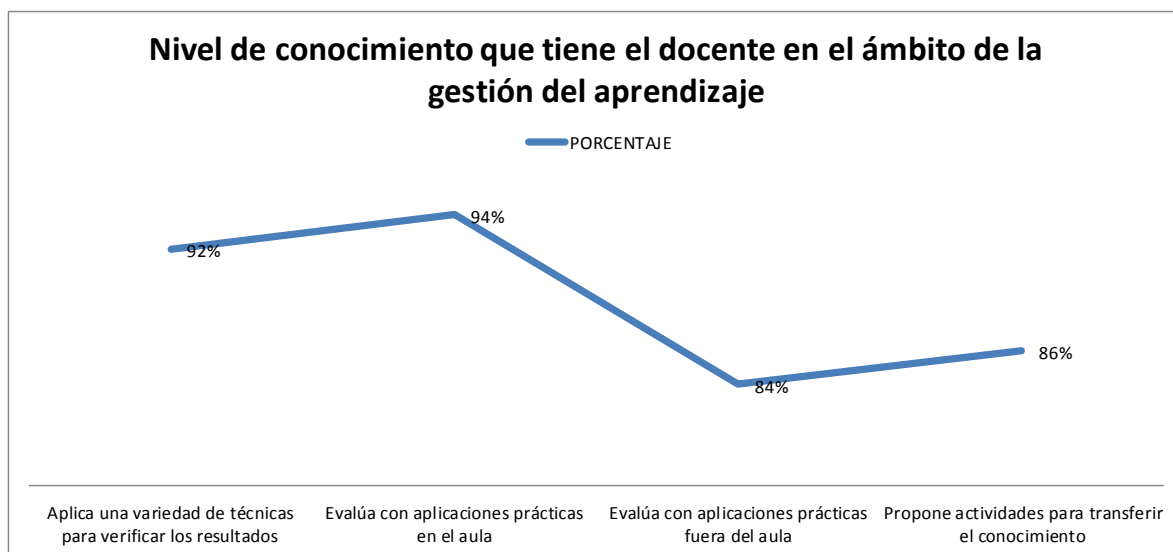


Figura 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Liceo Los Álamos”

En el nivel de evaluación el indicador con mas alta frecuencia de los cuatro es el **3.13.2 (evalúa con aplicaciones prácticas en el aula)**, el mismo que logró una estimación de 9.40, entanto que el de menor importancia es evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula con 8.40, conforme se expone en la Tabla 20 y Figura 20, y de ésta comparación se puede conjeturar que el pedagogo afirma tener un buen conocimiento en la utilización de actividades evaluativas en el interior del aula, por consiguiente está en el deber de continuar preocupándose que la evaluación fuera de la misma también es muy importante que conozcan, de hecho los docentes deberían dialogar con sus estudiante haciendo hincapié que la evaluación no es algo atemorizante, deberían motivarlos en este aspecto, brindarles un ambiente de confianza y explicarles que es una forma de comprobar el grado de aprendizaje que han logrado, al respecto Albert, citado por Covarrubias y Piña (2004) argumenta que “la relación que los estudiantes mantienen con sus profesores obedece a las necesidades o intereses relacionados con las maneras de evaluación de la enseñanza y con la actuación de los profesores en la transmisión de conocimientos”, desde esta perspectiva se reitera que se requiere de un buen asesoramiento para que el nivel conocimiento de cómo evaluar aumente más y más.

Tabla 4. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	84%
	TOTAL	27,00	
	PROMEDIO	9,00	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente del Liceo Los Álamos

Si consideramos la visión global generada, el indicador de mayor importancia es el segundo evalúa con aplicaciones prácticas en el aula con 9.40, a diferencia que el de menor importancia es tercero evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula con 8.40, quedando el primero con 8.40, de conformidad a lo exhibido en la Tabla 21, se explica que el mayor conocimiento que el docente posee está representado en la evaluación aplicada a actividades realizadas en el aula, con respecto a lo enunciado es primordial ingeniar más la participación práctica en la evaluación fuera del aula, puesto que evaluar no sólo significa presentarles un cuestionario de preguntas al que deben dar contestación, sino que además lo elemental está en analizar cada una de sus opiniones, de sus habilidades demostradas, de sus debilidades para ayudarles de una u otra manera a superarlas, y como no de sus valores puestos en práctica, ante todo el docente podrá tomar las decisiones requeridas frente a los resultados obtenidos de cada estudiante, en cualquier caso con la evaluación dentro y fuera del aula el educador comprueba si la enseñanza plasmada va por buen camino, en definitiva cabe mencionar otra de las características que Leu (2005) mencionado por Hunt (2009) manifiesta que debe tener el docente “la capacidad de reflexionar en las prácticas de enseñanza y las respuestas de los alumnos”, idea que el autor conlleva a pensar que luego del proceso evaluativo el profesor deberá hacer un análisis de su desempeño.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	8,60	92%	86%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,20	8,33	72%	83%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	6,80	7,00	68%	70%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	5,60	7,50	56%	75%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	8,50	92%	85%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	8,90	96%	89%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	7,80	90%	78%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,00	8,40	90%	84%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	8,40	96%	84%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	8,90	94%	89%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	8,20	88%	82%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	8,70	90%	87%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	9,30	94%	93%
TOTAL		111,80	108,53		
PROMEDIO		8,60	8,35	86%	83%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente del Liceo Los Álamos

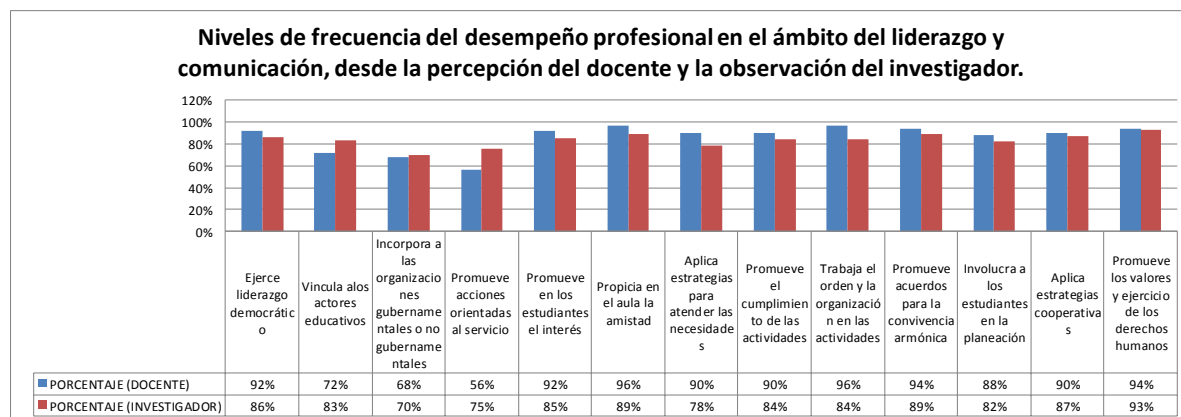


Figura 22. Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Liceo Los Álamos”

Referente al desempeño docente en el ámbito del liderazgo y la comunicación tenemos la mayor frecuencia por parte del docente en propiciar la amistad en el aula, 9,6 y con la misma frecuencia está el trabajar el orden y la organización en las actividades, en cambio

desde el punto de vista observado la mayor frecuencia está en la promoción de los valores y el ejercicio de los derechos humanos, la igualdad y el respeto.

Tanto para el docente como en la observación realizada la menor frecuencia está en la promoción de acciones orientadas al servicio, con éstos antecedentes podríamos recomendar incluir actividades que permitan una mejor interacción con comunidades, personas necesitadas y así promover el servicio a los demás, nótese que ésta institución está dirigida a un estrato alto y por ello sería primordial promover éste tipo de actividades.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	90%
4.2	Víncula a los actores educativos	8,80	88%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,20	82%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,80	78%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	94%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	92%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
TOTAL		119,40	
PROMEDIO		9,18	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente del Liceo Los Álamos

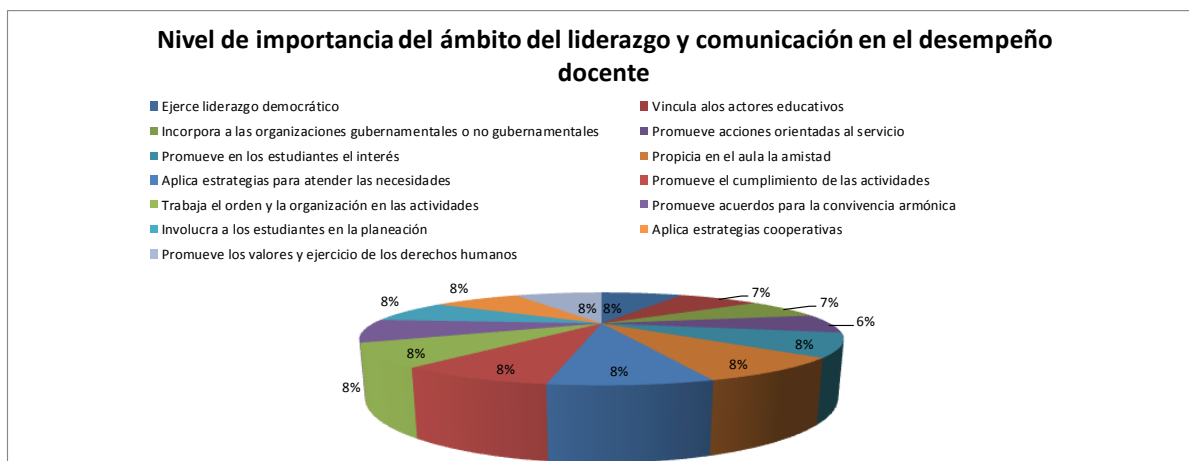


Figura 23. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Liceo Los Álamos”

En el nivel de importancia en el ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente el aplicar estrategias para entender las necesidades, promover acuerdos para la convivencia armónica, promover en los estudiantes el interés y la promoción de valores y ejercicios de los derechos humanos tienen la más alta importancia, 9,6 pues estos son factores fundamentales para promover el liderazgo en el aula, una adecuada y fluida comunicación en un ámbito de respeto, todos éstos indicadores facilitan la comunicación dentro del desempeño docente.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	86%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,80	78%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,40	74%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,80	88%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,80	88%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	94%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	88%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	94%
TOTAL		115,60	
PROMEDIO		8,89	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente del Liceo Los Álamos

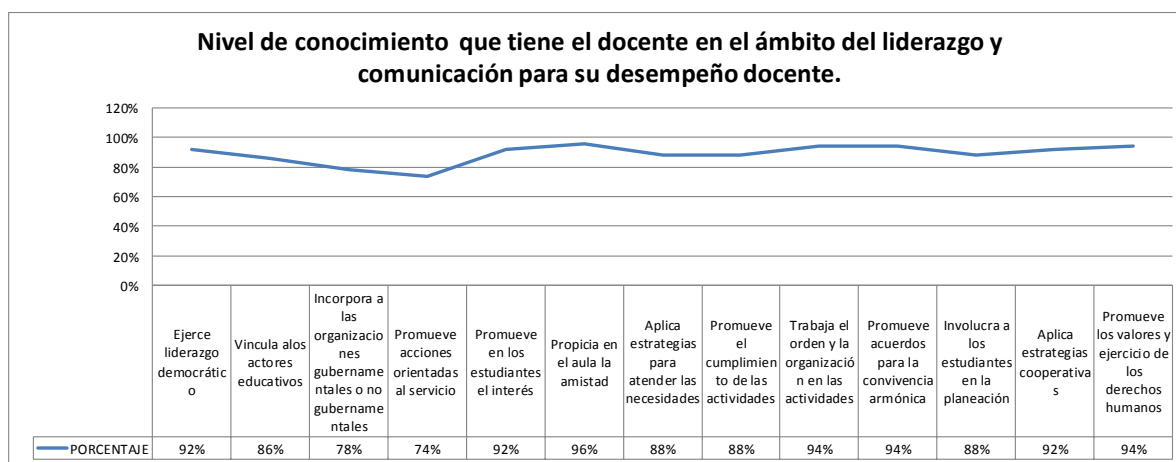


Figura 24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Liceo Los Álamos”

En lo que respecta al conocimiento que el docente tiene en el ámbito del liderazgo y comunicación el indicador más alto tiene una frecuencia de 9,6 pues es porque se propicia el ambiente de amistad en el aula, logrando así el desenvolvimiento de los educandos.

Con 9,2 ejerce el liderazgo democrático, promueve en los estudiantes el interés.

Con 8,6 tenemos una menor frecuencia y es en vincular a los actores educativos, para ello se debe promover escuela para padres y actividades de ayuda comunitaria.

Con 7,4 la menor frecuencia está justamente en promover las acciones orientadas al servicio y esto tiene relación con el punto anterior, para una formación integral es necesario incluir en la formación al entorno, de esta manera los estudiantes pueden tener una perspectiva más amplia del entorno y formarse así no solo como estudiantes sino como seres humanos.

Como docente de calidad, éste debe poseer características únicas que lo vuelvan un líder para ante los estudiantes, y eso es evidente pues ejerce un liderazgo democrático, promueve en los estudiantes el interés y propicia la amistad en clase, todos estos elementos son básicos para poder dar una educación de calidad enmarcada en un ámbito de respeto e igualdad.

CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES RECOMENDACIONES Y PROPUESTA

4.1. Conclusiones

Después de realizar el análisis del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el centro educativo “Liceo Los Álamos” se puede concluir que:

Los docentes conocen, aplican y fomentan el cumplimiento de las políticas y reglamentos contemplados en el marco legal educativo y en la normativa del centro, sin embargo la debilidad encontrada es la necesidad de participación en la construcción del Código de Convivencia Institucional.

La intervención de los docentes en la elaboración de la planificación de clase considerando el currículo vigente y las principales etapas de un proceso didáctico es oportuna y adecuada. La debilidad se encuentra en la ausencia de su participación en el diseño y elaboración de planes y proyectos institucionales.

El desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje constituye una fortaleza del Liceo Los Álamos, los profesores poseen un alto grado de conocimiento de los principios pedagógicos, didácticos y los elementos de planificación e incluyen en su práctica actividades que favorecen la participación de los estudiantes y el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño.

En el ámbito de la comunicación y el liderazgo, los docentes del Liceo los Álamos se desempeñan favorablemente. Existe un alto grado de compromiso en la creación de acuerdos y el cumplimiento de reglas para una convivencia armónica entre todos los miembros de la comunidad educativa, los maestros ejercen un liderazgo democrático, se promueven acciones orientadas al bien común y la comunicación es adecuada en un ambiente de mutuo respeto y confianza.

4.2. Recomendaciones

Permitir la participación activa y democrática de los docentes en la creación del código de convivencia institucional, tomando en cuenta sus aportes, mediante un proceso dinámico de reflexión para convertir a la unidad educativa en un espacio armónico a través del cumplimiento de derechos y obligaciones de todos sus miembros.

Propiciar la colaboración del docente en la construcción del PEI, pues además de cumplir con una normativa gubernamental se respetará el papel que el docente tiene en la comunidad educativa y sus aportes deben ser tomados en cuenta como favorables.

En ámbito de la gestión del aprendizaje y del liderazgo y comunicación se evidenciaron resultados positivos, sin embargo se recomienda que la autoridades valoren esta fortaleza que posee la institución y las características que su personal docente posee en su preparación y ejercicio profesional, motiven e incentiven su labor y permitan su participación no solamente dentro del aula sino también en la creación de planes y proyectos institucionales.

Continuar poniendo en práctica todos y cada uno de los ámbitos, con el objetivo de fortalecer el desempeño docente y orientar un proceso educativo de calidad.

4.3. BIBLIOGRAFÍA

Arcos Cabrera, C. y Espinosa, B. (2008). *Desafíos para la educación en el Ecuador: calidad y equidad*. Quito, Ecuador: FLACSO.

Arévalo Torres, D. J. (2010). *Currículo Primer Año de Educación Básica*. Loja: UTPL.

Beltrán, J. (1996). *Estrategias de aprendizaje. Psicología de la instrucción I. Variables y procesos básicos*. Madrid: Genovard

Caballero, Santos (2008). *La gestión del aprendizaje Algunas preguntas y respuestas sobre en relación con el desarrollo del pensamiento en los estudiantes*. Chile: Editorial de la Universidad Bolivariana de Chile.

Cabral, D. S. (2011). *Desarrollo de la Relación Entre Inteligencia Emocional y Los Problemas de convivencia*. Madrid: Visión.

Camacaro, P. (2014). *Dimensiones de análisis de la calidad de vida en el trabajo*. Recuperado de <http://pedrocamacaro.galeon.com/>

Cámere, E. (2009). *La relación profesor – alumno en el aula*. Recuperado de <http://entreeducadores.com/2009/08/01/la-relacion-profesor-alumno-en-el-aula/>

Chiavenato, I. (1997). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Colombia: McGraw-Hill.

Constitución de la República del Ecuador, 2008. Recuperado de http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

Diario El Comercio. (Abril 2009). Formación docente: un requisito de calidad. *Revista Educacción*, 205, 4.

Eisner, J. (2002). *La democracia deliberativa*. Barcelona: Gedisa.

Espino, F. (marzo, 2010). Consejos para una buena relación maestro-alumno. *Profesores y alumnos adolescentes*, (101), 1-2.

Espinoza, O. (2012). Los Conceptos de "Política", *Políticas Públicas y Política Educacional: Reflexiones y Enfoques*. Recuperado de http://www.cie-ucinf.cl/download/presentaciones_de_investigadores/Presentacion-Oscar-IJornadasRELEPE-Baires.pdf

Flores, L. (2013). *Gestión y planificación educativa*. Recuperado de: [http://www.ts.users/PERSONAL/Downloads/gestion_y_planificacion_educativa%20\(2\).pdf](http://www.ts.users/PERSONAL/Downloads/gestion_y_planificacion_educativa%20(2).pdf)

García, F. y Doménech, F. (mayo, 2002). Motivación, aprendizaje y rendimiento escolar. *Reflexiones Pedagógicas*, 1(16), 24-36.

García Martínez, V., Hernández, M., Santos, C., & Fabila, A. (2009). *La gestión en modalidades de programas a distancia*. Revista de Innovación Educativa 11 , 26.

Guajala, M. (2011). *Administración y Gestión Educativa I*. Loja: UTPL.

Herzberg, F., Mausner, B., y Snyderman, B. (1973). *The Motivation to Work*. Nueva York: Mentor Book.

Jiménez León, I. (2008). *La relación familia escuela*. Jaén, España: Ittakus.

John Cotton Dana, Educando (Octubre, 2013). *El Portal de la Educación Dominicana Artículos por Categoría Directivos*. Recuperado de <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/>

Loera, A. (2004), Planeación estratégica y política educativa, México.

Marcelo, C. y Vaillant, D. (2009). *Desarrollo profesional docente ¿Cómo se enseña a enseñar?*. Madrid, España: Narcea.

Marzano, R. J. (2007). *The art and science of teaching: A comprehensive framework for effective instruction*. USA: ASCD.

Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid, España: Díaz de Santos.

McKinsey & Company. (2007). *How the world's best performing schools come out on top*. Recuperado de: http://www.mckinsey.com/clientservice/Social_Sector/our_practices/Education/Knowledge_Highlights/Best_performing_school.aspx

Méndez, N. (20 de febrero de 2009), La importancia de la Planificación en la Administración. Recuperado de: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000049.pdf>

Ministerio de Educacion, 2010, *Actualización y Fortalecimiento curricular de la EducacionBasica*. Recuperado de http://www.educar.ec/noticias/fundamentos_pedagogicos.pdf

Ministerio de Educación Ecuador. (2011). *Estándares de Calidad Educativa*. Recuperado de http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf

Ministerio de Educación Ecuador. (2011). *Estándares de Calidad Educativa. Estándares de Desempeño profesional Docente*. Recuperado de http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Estandares_Desempeno_Docente_Propedeutico.pdf

Ministerio de Educación de Chile (2013) Estándares de aprendizaje. Recuperado de www.comunidadescolar.cl/.../MINEDUC.../Nuevos_%20estandares_aprendizaje

Ministerio de Educación Ecuador. (2011). *Instrumentos para la evaluación docente*. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>

Ministerio de Educación Ecuador (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/LOEI.pdf>

Ministerio de Educación, (2011), Manuel de elaboración PEI. Recuperado de http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/Guia_PEI_010313.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador (2015) *Planificación estratégica*. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/el-ministerio>

Mintzberg, H., Brian, J. y Voyer, J. (1997). *El proceso estratégico. Conceptos, contextos y casos*. México: Prentice Hall.

Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Mora, M (2000). *Aprender comunicando*. Recuperado de: <http://aprendercomunicandouhu.blogspot.com/>

Muñoz Sedano, A. y Román Pérez, M. (1992). *Modelos de organización escolar*. Madrid: Cincel.

Ortíz, J. (2009). *Estrategias Educativas para el aprendizaje activo*. Madrid: Narcea.

Polaino, A., Cabanyes, J. y Pozo, A. (2003). *Fundamentos de psicología de la personalidad*. Madrid: Rialp.

Ponce, J. (2010). *Políticas educativas y desempeño. Una evaluación de impacto de programas educativos focalizados en el Ecuador*. Quito, Ecuador: Shaker Publishing.

Reyes, M. (junio 2006). Gestión académico y administrativa en la educación básica. Recuperado de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-99842006000200005&script=sci_arttext

Rico, P. (2004). *Proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador*. La Habana: Pueblo y Educación.

Ródenas, J. (abril, 2010). Factores que influyen en el buen desempeño del profesor de secundaria en el aula. *Funcae digital*, 12 (1), 1-4.

Rodríguez, G. (2002). *El reto de enseñar hoy en la Universidad*. Málaga: Aljibe.

Romero, O. y Pujol A. (1996). *Motivación, ¿Qué es eso?*. Venezuela: Rogya.

Santos Guerra, M.A. (1994). *Entre bastidores. El lado oscuro de la organización escolar*. Málaga: Aljibe.

Secretaría de Educación Pública de la Republica de México (2010). *Programa Escuelas de Calidad, Alianza por la Calidad de la Educación*. Recuperado de http://www.sepbcsgob.mx/Programas_Escuela%20Calidad/MexicoPECX/Modelo%20de%20Gestion%20Educativa.pdf

Sexton, W. (1977). *Teorías de la Organización*. México: Trillas.

Tedesco, J. C. y TentiFanfani, E. (2002). *Nuevos tiempos y nuevos docentes*. Recuperado de http://www.udelas.ac.pa/biblioteca/librospdf/ndocentes_tenti-tedesco.pdf

Tenti Emilio. (2007). *El oficio de docente: Vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI*. Buenos Aires, Argentina: Argentina S.A.

Torio López, S. (2004). Familia, escuela y sociedad. *Aula Abierta*, 1(83), 35-52.

Torres Luis, (2008). *Derecho a una Educación de Calidad*. Loja, Ecuador: COSMOS.

ValdiviezoHidalgo, Miguel (1999) Planificación Curricular, Talleres gráficos. Loja, Ecuador: UTPL.

Vieira, H. (2007). La comunicación en el aula. *Relación profesor – alumno según el análisis transaccional*. Madrid, España: Narcea.

Villagomez, M. S. (2012). Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado ecuatoriano. *Alteridad. Revista de Educación*. Vol.7, No.2, 116-123.

Wilson. (1992). *El currículo y su gestión*. Recuperado de: <http://www.scielo.org.ve/scielo.php>

4.4. Propuesta

Antecedentes

Durante los últimos años en el Ecuador se han presentado grandes transformaciones en el sector educativo, bajo las orientaciones de la Constitución del 2008, la LOEI y el Plan Nacional Para el Buen Vivir, planteando nuevos desafíos docentes, revalorizando su trabajo. Estos nuevos desafíos ubican al docente no solo como eje conductor de un currículum, sino como actor fundamental en el proceso educativo, esto conlleva entonces una mayor exigencia en su desenvolvimiento, pues se considera el desempeño docente como el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo ecuatoriano.

Dado esta premisa, la presente propuesta surge de la necesidad de repensar la formación de los docentes desde los resultados obtenidos en la investigación realizada en el centro educativo Liceo Los Álamos, y las debilidades detectadas en el desempeño docente en torno a su gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, de liderazgo y comunicación. En la propuesta se presentan estrategias que intentan responder la problemática encontrada, siendo fácil de llevar a cabo dentro de la institución educativa.

Objetivo

Formular una propuesta con estrategias que responden a la problemática encontrada en el desempeño docente en torno a la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, de liderazgo y comunicación en los profesores del centro educativo “Liceo Los Álamos”.

PROPUESTA

AMBITO: Legal			
PROBLEMA IDENTIFICADO: No existe una participación del docente en la construcción del Código de Convivencia institucional.			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA: Construcción del Código de Convivencia institucional a través de la participación docente.			
OBJETIVO: - Lograr la participación docente en la construcción del código de convivencia institucional del Centro Educativo "Liceo Los Álamos" a través de la dirección y orientación de las autoridades para ser aplicado en el año lectivo 2014-2015.			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
Actividad 1: -Sensibilización, concientización e información a la comunidad educativa de la necesidad de un plan de convivencia a través de una charla o capacitación. -Motivación a los padres de familia, autoridades, docentes y estudiantes para comprender la importancia de contar con un código de	- Informar a la comunidad educativa para entender acerca de la importancia de la convivencia en un lenguaje adecuado y fácil de comprender.	-Humanos: Comunidad educativa: Madres, padres de familia, directivos, docentes, estudiante, miembros de comunidad. -Materiales: Material digital y escrito.	Indicador: Se informa a la comunidad educativa mediante una charla acerca de la importancia de tener un plan de convivencia institucional. Instrumento: Registro de asistencia de la comunidad educativa a la charla informativa.

convivencia en función del buen vivir y beneficio de todos. Actividad 2: Designación de la comisión de convivencia, integrada por representantes de la comunidad educativa: docentes, padres de familia, estudiantes, comunidad.	-Convocar y reunir a los diferentes sectores de la comunidad educativa y designar sus representantes para conformar la comisión de convivencia. Esta designación estará registrada en el acta respectiva. -Establecer un plan de reuniones y de actuación de la comisión de convivencia.		Indicador: Se designa una comisión de convivencia integrada por los representantes de la comunidad educativa. Instrumento: -Acta de designación de la comisión de convivencia.
Actividad 3: Taller con los docentes y padres de familia para el Diagnóstico del estado de la convivencia, con el asesoramiento de los directivos del centro educativo.	-Conocer la situación actual del centro educativo: Reunir a la comisión de convivencia para elaborar el instrumento de evaluación que permita realizar el diagnóstico, estableciendo los indicadores necesarios para recoger no solo los problemas y dificultades más relevantes, sino también las expectativas de las personas. Estos indicadores deberán medir los siguientes		Indicador: Se establece la situación diagnóstica del estado de convivencia del centro educativo. Instrumento: Fichas de registro de información: -Información sobre las opiniones de padres y madres de familia

	aspectos: Ubicación del centro y su entorno, recursos materiales, características de la comunidad educativa, situación de la convivencia en el aula y en el centro, actuaciones desarrolladas en el centro, relación con las familias y con otras instituciones del entorno, experiencias y trabajos previos.		-Información sobre las opiniones de docentes. -Información sobre las opiniones de directivos. -Información sobre las opiniones de estudiantes.
Tabulación, análisis e interpretación de los resultados.	- Realizar el diagnóstico de la convivencia, registrando los datos en el instrumento de evaluación. -Extraer los resultados del instrumento de evaluación. -Analizar e interpretar los resultados obtenidos.		Indicador: Se tabula, analiza e interpreta los datos obtenidos en las fichas. Instrumento: Matriz de tabulación en archivo digital (Excel)
Actividad 4: Elaboración de la propuesta del plan de convivencia con las responsabilidades y compromisos de la comunidad educativa	- Definir los objetivos del plan de convivencia. -Establecer las normas generales del centro educativo. -Establecer las normas particulares de cada aula. -Establecer las medidas o acciones a seguir para prevenir, detectar, mediar y		Indicador: Se elabora la propuesta del plan de convivencia. Instrumento: Documento de recepción de la propuesta impresa con firmas de responsabilidad.

Actividad 5: Difusión del código de convivencia y puesta en práctica.	resolver los conflictos. -Establecer las funciones de cada uno de los delegados de comunidad educativa. -Establecer estrategias y procedimientos para llevar a cabo una adecuada difusión.		Indicador: Se da a conocer el plan de convivencia a todos los miembros de la institución educativa. Instrumento: Encuesta electrónica a la comunidad educativa para determinar la difusión ha sido efectiva.
BIBLIOGRAFÍA: Ministerio de Educación, (2011), Manuel de elaboración PEI. Recuperado de http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/Guia_PEI_010313.pdf			

AMBITO: Planificación institucional y curricular			
PROBLEMA IDENTIFICADO: No existe una participación del docente en la elaboración del Plan Educativo Institucional (PEI) considerando los elementos sugeridos por la autoridad educativa.			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA: Construcción del Proyecto Educativo Institucional, PEI, a través de la participación del docente y de los padres, madres, directivos y estudiantes como miembros importantes de la comunidad educativa.			
OBJETIVO: - Lograr la participación de los docentes en la construcción del Proyecto Educativo Institucional del “Liceo Los Álamos” mediante la orientación de los directivos para ser aplicado en el año lectivo 2014-2015.			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
Actividad 1: La Sensibilización: -Realización de una primera reunión con la comunidad educativa en búsqueda de su compromiso con los procesos de construcción del PEI. -Motivación a la comunidad educativa padres, madres, autoridades, docentes y estudiantes, acerca	- Convocar a madres, padres, autoridades, docentes y estudiantes para una primera reunión Informativa, estableciendo un adecuado proceso motivador que inviten a su participación y compromiso. -Brindar la motivación necesaria a la comunidad educativa reflexionando sobre la importancia de su compromiso y participación en todo el proceso de construcción, ejecución y evaluación del PEI, como	-Humanos: Comunidad educativa: Madres de familia. Padres de familia. Directivos DOCENTES Estudiantes. -Materiales: Material digital y escrito: LOEI, material de registro, material didáctico, suministros de	Indicador: Se informa a la comunidad educativa mediante una charla acerca del PEI y sus ventajas. Instrumento: Registro de asistencia de la comunidad educativa a la charla informativa.

de la necesidad de la participación y compromiso en la construcción efectiva del PEI. -Participación de la comunidad educativa. -Toma de decisiones	actor fundamental del cambio educativo. -Preparar todo lo necesario para la charla informativa basada en una investigación bibliográfica profunda por parte de los directivos de manera que se brinde una explicación clara y sencilla de lo que es el PEI y de sus beneficios. -Conformar el equipo gestor: Postular a diferentes personas capaces de animar y motivar a los demás miembros de la comunidad educativa en este proceso de construcción del PEI. Para la postulación se debe pensar en personas competentes para trabajar en equipo, que busque consensos, que posea habilidades para escuchar a los demás y que mantenga una buena comunicación. Designar a sus representantes: aquellas personas capaces de planificar y coordinar dinámica y creativamente todas las acciones.	oficina,	Indicador: Se conforma el equipo gestor para la construcción del PEI. Instrumento: Acta de nombramiento del equipo gestor.
--	---	-----------------	--

Determinación de los roles del equipo gestor.	-Registrar los nombres de los miembros del equipo gestor en las actas respectivas. -Definir cuáles serán las responsabilidades del equipo gestor. - EL equipo gestor presentará el mapa de ruta de la construcción del PEI, sus diferentes momentos y etapas. -Consultar a los participantes sobre la manera de llegar a acuerdos. -Fijar criterios, normas de trabajo y procedimientos de registro.		
Actividad 2: Elaboración del plan de trabajo del equipo gestor.	-Convocar a las personas designadas como equipo gestor a la reunión para la elaboración del plan de trabajo. -Establecer un plan de trabajo y un cronograma de actividades con fechas establecidas. -Establecer acuerdos de normas de trabajo, fijar criterios de los procedimientos a seguir a lo largo de todo el proceso.		Indicador: Se elabora el plan de trabajo del equipo gestor para la construcción del PEI. Instrumento: Acta de reunión, registro de asistencia.

Actividad 3: Construcción de la identidad institucional. Construcción de la visión de la institución.	- Dividir y designar responsabilidades para la construcción del PEI. -Establecer las directrices para el desarrollo del plan de trabajo. - Para establecer la realidad de la institución educativa: Reunir a la comunidad educativa: padres de familia, directivos, docentes y estudiantes. -Llevar a cabo una actividad en la que invite a todos los participantes a expresar y relatar cómo es la escuela que ellos esperan tener, detallando las transformaciones que serían necesarias realizar en la escuela que tienen ahora. -Invitar a los docentes a describir como sería la institución en la que quisieran trabajar y cuáles son sus propósitos en el trabajo docente. - Cada uno de los grupos escribirán como ven a su escuela después de cinco años. -Compartir las visiones y elaborar una síntesis con		Indicador: Se construye la identidad institucional estableciendo la misión, visión e ideario del centro educativo. Instrumento: Acta de reunión, registro de asistencia de la comunidad educativa y el equipo gestor.
---	--	--	---

Construcción de la misión de la institución.	todos los aportes. -Registrar la visión de la institución. -De la misma manera se construirá de forma conjunta la misión de la institución; es decir solicitando los aportes de todos y cada uno de los miembros de la comunidad educativa. En este momento se invitará a los docentes y a los demás participantes a pensar quienes son como institución, por qué y para qué educan, qué y cómo educan, qué se proponen y a quién va dirigida su labor.		
Construcción del ideario institucional.	Revisar la LOEI para comprender y establecer claramente los derechos y principalmente las obligaciones de directivos, docentes, padres y estudiantes. El mismo que será el soporte para el cumplimiento de la misión. Redactar el ideario de la institución incluyendo claramente los principios, valores y políticas institucionales.		

Actividad 4: Realización de la autoevaluación institucional.	-Socializar con todos los miembros de la comunidad educativa cual es el proceso de autoevaluación que se va a llevar a cabo. -Conformar equipos de trabajo para cada área de gestión. -Aplicar los instrumentos de evaluación. -Analizar los resultados. -Al finalizar este proceso el equipo gestor realizará un informe sencillo como primer borrador de los resultados obtenidos. - Se socializará con los docentes estos resultados para con sus aportes construir juntos el informe final.		Indicador: Se realiza la autoevaluación del centro educativo "Liceo Los Álamos". Instrumento: Fichas de registro de información: -Información sobre las opiniones de padres y madres de familia -Información sobre las opiniones de docentes. -Información sobre las opiniones de directivos. -Información sobre las opiniones de estudiantes. Indicador: Se analizan e interpretan los
--	--	--	---

Actividad 5: Elaboración del plan de mejora.	-Reunir al equipo gestor y la comunidad educativa. -Reflexionar sobre los resultados obtenidos en la autoevaluación. -Priorizar los problemas. -Definir las causas para la existencia de estos problemas. -Plantear propuestas para solucionar los problemas, planteando acciones concretas, recursos y tiempo -Solicitar el compromiso de los participantes para llevar a cabo las acciones planteadas. -Realizar un seguimiento tomando en todo momento las evidencias necesarias: registros, fotografías, portafolio docente, planificaciones, etc. -Evaluar los resultados con las evidencias tomadas.		resultados obtenidos. Instrumento: Informe de los resultados obtenidos. Indicador. Se elabora el plan de mejora. Instrumento: Acta de reunión y registro de asistencia.
Actividad 6: Monitoreo y evaluación de la ejecución del PEI.	-Reunir a la comunidad educativa. -Establecer un plan de evaluación y monitoreo -Establecer estrategias y		Indicador: se

	procedimientos para llevar a cabo una adecuada difusión. -Identificar el avance del PEI. -Elaborar fichas de seguimiento que pueden ser mensuales o quimestrales. -Informar anualmente a toda la comunidad educativa acerca del avance del PEI.		establecen estrategias y procedimientos para el monitoreo de la ejecución del PEI. Instrumento: Ficha de seguimiento.
BIBLIOGRAFÍA: Ministerio de Educacion, (2011) Manual de <i>elaboración PEI</i> . Recuperado de http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/Guia_PEI_010313.pdf			

Estrategias adicionales en los diferentes ámbitos de la gestión docente:

Considerando los resultados obtenidos en el proceso de investigación, se encontraron en menor proporción las siguientes debilidades, que aunque no son planteadas dentro del esquema anterior constituyen un aporte para el mejoramiento de la gestión docente dentro del centro educativo observado. Se plantean a continuación un listado de estrategias en los diferentes ámbitos desde el punto de vista del observador.

Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

En el Ecuador la política educativa pública y las exigencias del ejercicio docente provenientes de las reformas educativas, establecen los parámetros para la formación del docente de educación básica.

Estas reformas educativas a nivel legal están concretizados en nuevos instrumentos curriculares que determinan el trabajo del docente en el aula, configuran los procesos formativos, las instituciones formadoras y direccionan sus proyectos académicos en función de lo que el docente debe trabajar en el aula.

De esta manera las leyes de educación dictadas por los órganos gubernamentales se constituyen como orientadoras de la práctica educativa y define las actividades docentes, los lineamientos del proceso de enseñanza aprendizaje e incluso determinan lo que se enseña y aprende y como se debe llevar a cabo este proceso.

Tomando en cuenta las leyes que rigen el trabajo docente, los resultados de la investigación en este ámbito de la gestión y la mayor debilidad encontrada en la participación del docente en la elaboración del plan de convivencia, se plantean las siguientes estrategias para su mejor desempeño en este ámbito:

- La reforma curricular debe necesariamente venir acompañada por capacitaciones y por textos escolares. Las instituciones educativas deben brindar las oportunidades para la preparación docente en relación al nuevo currículo, al uso de textos y a los dictámenes presentes en la LOEI.
- Durante los últimos cinco años en el país se puede ver un proceso importante en la política educativa que busca la revalorización del sector educativo y la recuperación del estado como ente rector, todo esto a partir de nuevos lineamientos legales que llevan a la comprensión de la educación como un derecho en el marco del Buen Vivir. Este proceso debe ser tomado en cuenta por todos los centros educativos en especial los particulares para que revaloren al docente como ente fundamental y se reconozca su labor no solo en el ámbito económico, sino también en la motivación necesaria para su crecimiento, a través de incentivos al esfuerzo y a la excelencia académica. Esta revalorización de la labor docente no solo implica su desarrollo profesional, sino también la entrega de óptimas condiciones de trabajo y calidad de vida.
- La opinión de los docentes debe ser tomada en cuenta para la elaboración del código de convivencia, pues su formación debe ser reconocida no solo en el aula sino también en la elaboración de documentos que rijan el trabajo institucional.
- Como lo determina el Plan Decenal de Educación, es menester otorgar la importancia a la formación docente, renovar su formación inicial, capacitar al personal y contribuir así a mejorar su calidad profesional y personal.

- Es necesario además un constante acompañamiento de aula y la evaluación de su desempeño. Los problemas en las fallas significativas en el desempeño docente de los profesores, no es un problema exclusivo de ellos. La evaluación del desempeño docente es un proceso que pertenece a todos los sistemas educativos que funcionen como organizaciones inteligentes, en procura de un crecimiento sostenido y constante. Por tanto, los resultados que se puedan alcanzar en la evaluación del desempeño docente de los profesores deberá significar el requerimiento de un apoyo y recomendaciones constantes.

Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular

La formación docente supone un desafío no solo desde la perspectiva de este como ejecutor de un currículo sino como actor principal del proceso educativo.

Se hace necesario entonces las siguientes estrategias para involucrar su reflexión sobre sus propias prácticas:

- Es necesario repensar la formación docente, la misma que debe llevar a la reflexión e investigación, para analizar la conveniencia de su práctica en función con el contexto en el que se desarrolla.
- Es necesario también que la institución educativa tome en cuenta que el currículo planteado no solo considera al docente como objeto para llevarlo a cabo sino se hace indispensable establecer políticas institucionales que tomen en cuenta al docente como el sujeto central de la construcción del mismo.
- Existe una relación directa entre desempeño docente y la calidad de los aprendizajes, por tanto se hace indispensable elevar la calidad de la formación del equipo humano y con ello la revalorización del rol social que cumple los docentes mediante la creación de políticas de desarrollo profesional.
- Pensar en mejora de la preparación docente supone pensar en el tipo de profesional que deseamos tener en el país, desde este punto es importante recuperar la visión que se tiene del contexto escolar e incluir para ello el pensamiento de la formación docente respetando las diferencias plurinacionales y culturales.
- En materia de planificación es necesario que el docente elabore anticipadamente la planeación de un curso de tal modo que sirva para orientar su realización. En ella se

especificarán los siguientes componentes: importancia del curso, objetivos, temas, bibliografía y otros recursos, método y evaluación.

- El docente debe conocer claramente los objetivos de aprendizaje desde el inicio permite tener claridad acerca de qué es lo que los alumnos deberán aprender en ese curso y enmarcarlo dentro del contexto de la formación profesional.
- El docente debe contar con los recursos pertinentes entregados por las autoridades de la institución, este debe tener con ello la capacidad de preparar el espacio, los recursos, las actividades, distribución del tiempo, creando un ambiente optimo donde los estímulos necesarios para el aprendizaje estén presentes considerando a la evaluación como un proceso de inicio, desarrollo y cierre.
- De acuerdo a la metodología que debe ocupar el docente en el aula estas deben ser de carácter significativo acorde a la realidad social y cultural de los alumnos.

Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

En este punto la debilidad encontrada recae en la vinculación de los actores educativos y la generación de actividades orientadas al servicio. Dada esta debilidad se propone:

- Propiciar un acercamiento para conocer a las familias:
Conocer y aceptar a las familias es parte fundamental en el proceso educativo, debemos recordar que los estudiantes no vienen solos a la institución educativa sino llevan consigo un bagaje familiar y una realidad que debe ser respetada e incluida.

Debemos considerar que el concepto de familia es otro en la actualidad, ahora existen diferentes tipos de familias, sin embargo su importancia dentro de la educación no ha variado, la familia es y ha sido la clave para el éxito escolar. De manera que la realidad familiar debe ser tomada en cuenta para comprender y ayudar al estudiante e involucrar a su entorno en su educación. Es necesario identificar líderes actuales o potenciales en las familias y la comunidad, que puedan involucrarse en diversas actividades dentro del centro o escuela, para trabajar junto con los educadores de forma participativa, cooperativa e inclusiva. Es importante hacerles saber a las familias y a la escuela que la comunidad es su aliada, y que, a través del liderato, la autogestión y el apoderamiento, propenden, unidos, al éxito escolar de los niños.

No existe un programa específico que nos indique como involucrar a las familias en el ámbito escolar, sin embargo, es necesario resaltar la importancia que juega la

participación de los padres dentro del sistema educativo. Los padres son los primeros educadores y modelos de sus hijos. Por esta razón, la escuela, como parte de su política organizacional, debe establecer un programa que involucre a las familias y a miembros de la comunidad como participantes activos en la educación de sus niños.

➤ Acercarse y conocer la comunidad:

En la comunidad, existen recursos que los maestros y la administración escolar pueden identificar y utilizar para enriquecer la experiencia educativa de los estudiantes. Entre estos se encuentran: las personas que viven cerca de la escuela y los vecinos de las comunidades donde viven los niños. Estas personas pueden aportar su tiempo, conocimiento y habilidades, así como su dinero (entre otras posibilidades) para ayudar en la educación de los niños. También se deben considerar las entidades, negocios o agencias públicas y privadas que se encuentran cercanas a los establecimientos de cuido o centros educativos; éstos, usualmente, promueven la participación de sus miembros o empleados en actividades relacionadas al beneficio de la comunidad, de manera que sirven como un punto a favor de los niños y como fuente adicional de ayuda. Es importante considerar que, al tener matriculados a niños de diferentes comunidades, habrá más recursos disponibles y será más probable conseguir la cooperación de los miembros de la comunidad que cumplan con los requisitos del tipo de ayuda que se necesita según la situación.

➤ Comunicación efectiva con las familias y los miembros de la comunidad:

En toda sociedad la comunicación juega un papel importante en nuestras relaciones con los demás. Por lo tanto, debemos mantener contacto recíproco entre la escuela y las familias acerca del programa académico y del progreso de los niños. Es importante que los padres estén comunicados regularmente para comprometerlos con el centro o escuela. Por lo general, el maestro se comunica con aquellos cuyos hijos presentan algún problema de conducta. En lugar de esto, se deben desarrollar estrategias para comunicarse con todos por igual, fomentando, así, la reciprocidad. En este aspecto es crucial que se tome en consideración las diferencias de cada familia. Se debe traspasar la barrera del lenguaje en todos los casos que lo requieran. Hay que ser conscientes de la diversidad cultural, por lo que cada familia se debe sentir como parte de la escuela o centro, sin importar la lengua que hable.

Es responsabilidad de la escuela allegar los recursos necesarios para lograr esa comunicación efectiva con cada familia.

➤ Construir enlaces entre familia, escuela y comunidad

En este punto es necesario brindar a las familias y a la comunidad la oportunidad de participar en diversas actividades dentro y fuera de la institución educativa.

ANEXOS

CERTIFICACIÓN

Torres Mora Yeni Nicola, Mg.

TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICA

Que el presente trabajo, denominado: Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje. Estudio realizado en el Centro Educativo “Liceo Los Álamos”, de la provincia de Pichincha, cantón Quito, Año Educativo 2013 – 2014, realizado por Jorge Osmani Cuenca Tinoco, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja a julio del 2014

Firma del tutor del trabajo de titulación

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. Tipo de Institución:

☐ Pública ☐ Municipal ☐ Particular ☐ Fiscomisional ☐

3. Ubicación geográfica:

☐ Urbana ☐ Rural ☐

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

4. Posee título relacionado con la docencia. Si ☐ NO ☐

5. Nivel de estudio:

☐ Bachiller ☐ Profesor ☐ Tercer nivel ☐ Cuarto nivel ☐

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

☐ Inicial ☐ Básica ☐ Bachillerato ☐ Básica y Bachillerato ☐

7. Modalidad de trabajo:

☐ Presencial ☐ Semipresencial ☐ Distancia ☐

8. Relación laboral:

☐ Contrato ☐ Nombramiento ☐ Honorario ☐

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

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

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

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

AMBITOS		N° DEL ÍTEM	INDICADORES		Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.	Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.11	INICIO	3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.		
				3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
				3.11.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.		
		3.12	DESARROLLO	3.12.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).		
				3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.		
				3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.		
				3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.		
				3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.		
				3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.		
				3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.		
		3.13	EVALUACIÓN	3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.		
				3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.		
				3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.		
				3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.		
	4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	4.1		Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.			
		4.2		Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para 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.			

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

Código:			
Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	N° de observación

DATOS INFORMATIVOS

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NÚMERO DE NIÑOS:

PERÍODO/S OBSERVADO/S:

ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA:

DESTREZA TRABAJADA:

FECHA:

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

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

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

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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA *La Universidad Católica de Loja*

MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

Señor(a)
RECTOR(A) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

Autorizado



Observación de clase









