



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TÍTULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION EDUCACIÓN INFANTIL

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en los centros educativos: Escuela Gabriela Mistral, Escuela Capitán Galo Molina, Unidad Educativa Fiscomisional La Inmaculada, Escuela de Educación Básica Pedro Fermín Cevallos y Unidad Educativa Guapara, del cantón Pangua, provincia de Cotopaxi, durante el año lectivo 2013 – 2014.

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTORA: Segura Mejía, Sandra Jackeline.

DIRECTORA: Unda Costa, Mónica Rosalba, Mgtr.

CENTRO UNIVERSITARIO COTOPAXI

2016

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magíster

Mónica Rosalba Unda Costa.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación, denominado: “El Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en los centros educativos: Escuela Gabriela Mistral, Escuela Capitán Galo Molina, Unidad Educativa Fiscomisional La Inmaculada, Escuela de Educación Básica Pedro Fermín Cevallos y Unidad Educativa Guapara, del cantón Pangua, provincia de Cotopaxi, durante el año lectivo 2013 – 2014”, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Julio del 2016

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Sandra Jackeline Segura Mejía declaro ser autora del presente trabajo de titulación: “El Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en los centros educativos: Escuela Gabriela Mistral, Escuela Capitán Galo Molina, Unidad Educativa Fiscomisional La Inmaculada, Escuela de Educación Básica Pedro Fermín Cevallos y Unidad Educativa Guapara, del cantón Pangua, provincia de Cotopaxi, durante el año lectivo 2013 – 2014”, de la Titulación de Ciencia de la Educación mención Educación Infantil, siendo la Mgtr. Mónica Rosalba Unda Costa directora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, concepto, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f).....

Autora: Sandra Segura Mejia

Cédula: 1715756134

DEDICATORIA

A Dios, Padre Todopoderoso, por su infinita bondad y amor que me brinda, por la sabiduría de poder alcanzar mis anhelos.

Todo el esfuerzo invertido en esta investigación se la dedico a mi familia, en especial a mis padres Armando y Erminia, a mi esposo Jimmi y a mi hijo Joaquín, que han sido mi inspiración y la razón para seguir adelante.

Sandra Segura

AGRADECIMIENTO

Expreso mi reconocimiento y gratitud a los directivos y tutores de la “Universidad Técnica Particular de Loja”, a la Coordinadora de la titulación de educación infantil Mgtr. Mónica Rosalba Unda Costa, quien con su orientación y confianza ha permitido la realización de este gran trabajo; a mi familia, quienes me acompañaron más de cerca para realizar este proyecto, el cual me permitirá lograr un crecimiento personal y por ende profesional.

A mis padres Armando y Erminia a mi esposo Jimmi a mi hijo Joaquín y a Nico quienes fueron un gran apoyo emocional durante el tiempo en que escribía esta tesis.

Sandra Segura

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|-----|
| CARATULA | I |
| APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN | II |
| DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS | III |
| DEDICATORIA | IV |
| AGRADECIMIENTO | V |
| INDICE DE CONTENIDOS | VI |
| RESUMEN | 1 |
| ABSTRACT | 2 |
| INTRODUCCIÓN | 3 |
| | |
| CAPÍTULO I | 6 |
| MARCO TEÓRICO | 6 |
| 1.1 Desempeño docente. | 7 |
| 1.1.1 Definiciones de desempeño docente. | 7 |
| 1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente. | 8 |
| 1.1.3 Características del desempeño docente. | 19 |
| 1.1.4 Desafíos del desempeño docente. | 20 |
| 1.2 Gestión educativa. | 23 |
| 1.2.1 Definiciones de gestión educativa. | 23 |
| 1.2.2 Características de la gestión. | 24 |
| 1.2.3 Tipos de gestión. | 26 |
| 1.2.4 Estándares para evaluar el desempeño docente | 27 |
| 1.2.4.1 <i>Ámbito de la gestión legal</i> | 30 |
| 1.2.4.2 <i>Ámbito de la gestión del aprendizaje.</i> | 30 |
| 1.2.4.3 <i>Ámbito de la gestión de planificación.</i> | 31 |
| 1.2.4.4 <i>Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación.</i> | 31 |
| 1.3 Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente. | 32 |
| 1.3.1 Concepto de estrategias. | 32 |
| 1.3.2 Tipos de estrategias. | 33 |
| | |
| CAPÍTULO II | 37 |
| METODOLOGÍA | 37 |
| 2.1 Diseño de investigación. | 38 |
| 2.2 Contexto. | 38 |
| 2.3 Participantes. | 40 |
| 2.4 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación. | 41 |
| 2.4.1 Métodos. | 41 |
| 2.4.2 Técnicas. | 42 |
| 2.4.3 Instrumentos. | 43 |
| 2.5 Recursos. | 43 |
| 2.5.1 Humanos. | 43 |
| 2.5.2 Materiales institucionales. | 44 |
| 2.5.3 Económicos. | 44 |
| 2.6 Procedimiento. | 44 |

| | |
|---|-----|
| CAPÍTULO III | 45 |
| RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN | 45 |
| 3.1 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal. | 46 |
| 3.1.1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal. | 46 |
| 3.1.2 Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente. | 47 |
| 3.1.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente. | 49 |
| 3.2 Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular. | 50 |
| 3.2.1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación. | 50 |
| 3.2.2 Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente. | 53 |
| 3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente. | 55 |
| 3.3 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión. | 56 |
| 3.3.1 Planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje. | 56 |
| 3.3.2 Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. | 62 |
| 3.4 Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación. | 81 |
| 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. | 81 |
| 3.4.2 Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente. | 84 |
| 3.4.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente. | 86 |
| 3.4.4 Desempeño profesional del docente (Análisis Global). | 87 |
| 3.4.5 Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje | 89 |
| 3.4.6 Transpuestos Resultados desglosados. | 90 |
| 3.4.7 Comparación de cuestionarios de autoevaluación. | 92 |
| | |
| CAPITULO IV | 94 |
| PROPUESTA | 94 |
| | |
| CONCLUSIONES | 99 |
| RECOMENDACIONES | 101 |
| BIBLIOGRAFÍA | 102 |
| ANEXOS | 114 |

RESUMEN

El trabajo de investigación tiene por objeto determinar la relación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de los docentes de cinco centros educativos del cantón Pangua, provincia de Cotopaxi. Para lo cual se trabajó, con una población de cinco docentes, lo que permitió desarrollar un estudio de campo. Se aplicaron encuestas y autoevaluaciones del desempeño al total de la población.

Para efectuar esta investigación se planteó como objetivo principal conocer el nivel del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, a través del ámbito de la gestión legal, gestión de planificación institucional, planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, gestión del autodesempeño de los cinco docentes en cada uno de los centros educativos cuatro fiscales y uno fiscomisional, ubicados en las parroquias de Moraspungo y El Corazón pertenecientes al cantón Pangua.

Como alternativa de solución se desarrolló un plan a partir de la identificación del ámbito problemático de la gestión, el cual refleja un aporte a la educación y al desempeño profesional.

PALABRAS CLAVES: Desempeño, gestión, análisis, estrategia, investigación

ABSTRACT

The research aims to determine the relationship of teacher performance in the teaching-learning process of students from five schools in the city's Pangua, Cotopaxi province. For which I was working with a population of five teaching, which allowed to develop a field study. Surveys and self-assessments of performance the total population were applied.

To carry out this research arises as main objective to know the level of teacher performance in the teaching-learning process, through the field of legal management, institutional planning, planning teaching-learning process of five teachers in each of the four fiscal schools and one Fiscomisional located in the parishes of Moraspungo and belonging to the canton Pangua heart of the province.

As an alternative solution a plan was developed from the identification of the problematic area of management, which reflects a contribution to education and professional performance.

KEYWORDS: Performance, management, analysis, strategy, research.

INTRODUCCIÓN

La investigación del “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje” se enfoca en obtener información sobre los métodos, metodologías, estrategias y estándares de calidad que emplean los docentes para enseñar; los mismos que deben estar escritos en la planificación curricular de las diferentes Instituciones Educativas que serán empleadas como muestra para la investigación de campo desde una perspectiva inductiva y deductiva.

El presente tema de investigación, también permite identificar el dominio docente en las áreas legales como es: el código de convivencia, leyes y reglamentos de la LOEI, participación en el plan de contingencia, y capacitaciones que mejoren el desarrollo profesional de los docentes.

Por ello se enuncia la siguiente interrogantes ¿De qué manera afecta el desempeño profesional - académico del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes? Información que la obtendremos a través de la investigación de campo.

La calidad educativa es un tema de gran importancia, para la ejecución del Plan decenal de educación del Ecuador (2016-2025), por que propone como ejes transversales generales: garantizar oportunidades de aprendizaje para desarrollar una comunidad educativa justa, solidaria e innovadora y mejorar los resultados de aprendizajes medidos a través de un sistema integral de evaluación de calidad. (Ministerio de Educación, 2016).

Esto indica que la evaluación de desempeño en los docentes será un pilar fundamental, quedando demostrado y justificado que la formación docente desde la perspectiva de profesión es de gran interés para el estado y está respaldado por la ley. Siempre en busca de mejorar la calidad de todos los componentes, estos son: infraestructura, docentes, procesos, etc.

Existen problemas educativos que atraviesan las Instituciones que son parte de esta investigación y que pone en evidencia el bajo nivel de calidad en los proceso de enseñanza - aprendizaje; como la escasa profesionalización de los docentes ocasionando que, no se cumpla totalmente los objetivos curriculares de cada asignatura por ende no se logran cubrir todos los temas y contenidos; que plantea el currículo. A pesar, que actualmente la educación ecuatoriana trabaja con el modelo constructivista por competencias; existen docentes que trabajan con los métodos tradicionales, logrando estudiantes mecánicos, desmotivados, con poco interés por aprender, provocando bajo rendimiento en los estudiantes.

Por esta razón se hace necesario el mejoramiento del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, empezando por los directores y consejos escolares, a quienes se les debe exigir un liderazgo pedagógico y responsabilidad por el aprendizaje de los educandos, considerando esta investigación como factible de realizarse, porque existe la apertura de las autoridades de las instituciones para recolectar la información, existiendo también el compromiso por parte de los docentes para responder las encuestas realizadas; y de esta manera, se da la importancia al tema de investigación proponiendo una alternativa de solución que lleve a mejorar las capacidades del docente y por ende, beneficiar a la comunidad educativa en el alcance de los logros académicos.

Es por esto que, a través de la Universidad Técnica Particular de Loja se realizó este trabajo investigativo con el tema “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”, investigado en cinco escuelas de educación básica del Cantón Pangua, dando un total de cinco docentes.

Durante el proceso de la investigación se pudo detectar varios problemas a los que se les debe dar una alternativa de solución, como es el escaso desarrollo profesional de los docentes afectando el rendimiento de los estudiantes. Las técnicas de investigación aplicadas fueron descriptivo, analítico, sintético, inductivo y deductivo; que permitieron explicar y analizar el objeto de investigación, la observación directa del escenario en que se desarrolló la investigación de campo y la aplicación del cuestionario a los estudiantes, la misma que ha sido revisada y aprobada por la Universidad Técnica Particular de Loja.

Para dar respuesta a la interrogante antes mencionada se obtiene con la investigación realizada, conocer el nivel de desempeño docente profesional y académico en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes. Visto desde una perspectiva integradora relacionada al modelo de gestión educativa actual.

La sociedad actual es cada día más exigente y por lo mismo está al tanto de valorar el buen desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, es por ello que exige a los docentes una preparación para las nuevas generaciones acorde a nuestros días para afrontar los desafíos de una sociedad futura ayudando así a mejorar la calidad de la educación tanto al docente como al estudiante, su entorno y por ende a la sociedad en general. (Medina M. , 2009)

Por todo esto se hace necesario trabajar en una propuesta de intervención y en relación al desempeño docente en el ámbito de la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje en el centro educativo “Capitan Galo Molina” ubicado en la parroquia Moraspungo perteneciente al cantón Pangua de la provincia de Cotopaxi. Además se

introduce una generalización sobre el tema y los resultados obtenidos por capítulo donde hace incapie en las recomendaciones. El marco teórico propone un conjunto de autores que reflejan el tema de desempeño docente en conceptualizaciones y definiciones que refuerzan el tema investigado.

Realizada la investigación se concluye que los docentes demuestran interés en cumplir con las normas y reglamentos, participan en la planificación meso y micro curricular, están conscientes en la evaluación permanente, pero no cumplen con los estándares de calidad al momento de aplicar la evaluación de los aprendizajes a los estudiantes.

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1.1 Desempeño docente.

El desempeño docente es la capacidad que tiene el maestro para formar, educar y enseñar a los estudiantes, a través de su formación profesional, humana y axiológica; cumpliendo con la evaluación continua y los estándares de calidad.

1.1.1 Definiciones de desempeño docente.

El desempeño docente es algo necesario, pero sin que este pierda su naturaleza que es el de permitirle al docente su desarrollo integral.

Por otra parte, también se sabe que se usa un concepto restringido de docente cuando se habla de evaluación de desempeño. Normalmente las experiencias se refieren al docente de aula, quedando excluido de este proceso de evaluación, en muchos casos, otros docentes y/o actores educativos importantes del sistema. Situación que genera cierto malestar e incongruencia pues, por una parte, se reconoce que la evaluación es importante para mejorar las prácticas educativas y por otra, también se afirma que las mismas no ocurren sólo en el aula y que las actividades ejercidas por un docente directivo también constituyen y forman parte de la práctica educativa. Es esta una de las razones que contribuyen a mantener todavía en ciertos sectores la idea de que la evaluación de desempeño sigue enfocándose como un medio para calificar y tomar medidas administrativas.

El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2016)

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

Por ello los estándares:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir.
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades, aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas.

- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

El Ministerio de Educación del Ecuador, busca que el desempeño docente de los maestros sea de calidad, con el cumplimiento de los estándares de calidad se logra que los y las estudiantes obtengan los aprendizajes que están acordes al currículo.

La evaluación del desempeño docente se ha convertido en un tema prioritario de las políticas referidas a docentes en muchos países, particularmente en aquellos del mundo desarrollado. Esto se explica por varias razones, algunas de las cuales se relacionan directamente con la necesidad de mejorar los resultados de aprendizaje del sistema educativo y el supuesto donde los docentes tienen un rol decisivo en el logro de estos resultados. (Torres, 2007)

El docente es un profesional que tiene dos dimensiones una es su experiencia técnica y la otra, descuidada es la que tienen que ver con su función social debiendo ser cuatro las dimensiones a evaluar, conocimientos, accionar, pedagógico y didáctico, habilidades laborales y el nivel del desarrollo de competencias interculturales. (Casassus, 2003)

Estos autores llegan a la conclusión; que la evaluación es lo prioritario en el desempeño docente, se concuerda con ellos; puesto que al evaluar a los docentes se obtienen resultados sobre el modelo de enseñanza y aprendizaje que aplican, la capacidad intelectual y el desarrollo profesional que tienen.

1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente.

Los factores que influyen en el desempeño del docente son: los estudiantes, la preparación o planificación, la motivación y el compromiso del docente en el entorno institucional y en el contexto sociocultural.

1.1.2.1 Formación inicial y capacitación del docente.

Los docentes son imprescindibles para mejorar el aprendizaje de los estudiantes, para incrementar la calidad de la educación y para desarrollar la sociedad del conocimiento. Son muchos los elementos que configuran la actividad del docente: su formación inicial y permanente, el proceso de selección y de incorporación a la escuela, las condiciones de trabajo, la organización de la institución escolar, el apoyo de los poderes públicos, las perspectivas profesionales a lo largo de su vida y la valoración social que percibe. Este libro se ha centrado en el desarrollo profesional docente para, a través de él, ofrecer una amplia perspectiva sobre la situación de los docentes en Iberoamérica. (Fundación Santillana, 2008)

El proceso de formación en base a modelos pedagógicos que se utilizan en la formación inicial de los docentes no se aplican principios que se supone que el docente debe utilizar en su trabajo, generalmente se da mayor importancia a los sistemas académicos de formación y no a las prácticas innovadoras, se otorga mayor importancia a la formación individual y no a un grupo o equipo de trabajo, deduciendo que la formación personal es más efectiva que la grupal en el sistema de enseñanza sin embargo el modelo de educación inicial influye en el normal desarrollo del docente a futuro.

La transición de la formación inicial al desempeño profesional es un momento crucial en el proceso de construcción de un docente. Todos los testimonios coinciden en señalar que los primeros puestos de trabajo tienen una importancia fundamental en la definición del estilo de desempeño y en el futuro de la carrera profesional del docente.

Sin embargo, también son numerosos los testimonios que indican que ese momento tan importante no es objeto de políticas adecuadas. Por lo general, los puestos de entrada al mercado de trabajo docente son los más difíciles desde el punto de vista del desempeño. Los docentes más jóvenes y menos experimentados encuentran sus primeras oportunidades de trabajo en escuelas de zonas marginales, donde los recursos disponibles son precarios y donde la población escolar requiere una atención pedagógica muy competente. Los incentivos para desempeñarse en esos puestos – cuando existen – no son suficientemente atractivos, lo cual provoca un fenómeno muy conocido: los docentes jóvenes tratan de abandonarlos rápidamente en búsqueda de condiciones más favorables de trabajo (Tedesco, 2006).

Esta disociación entre la formación inicial y las exigencias para el desempeño es una de las características más típicas de la actividad docente. Probablemente no exista ninguna otra profesión con estos niveles tan elevados de separación.

El Ministerio de Educación del Ecuador aporta que:

La carrera educativa abarca diferentes etapas: la formación inicial, el ingreso al campo laboral educativo, la formación continua y el acompañamiento pedagógico o institucional. Así, la carrera educativa se entiende como un camino a través de una ruta profesional que permite establecer nuevas rutas, con base en la evaluación del desempeño de cada docente. (Ministerio de Educación, 2016)

Según el artículo 114 de la LOEI, dentro de la carrera docente pública los profesionales de la educación podrán ejercer la titularidad de las siguientes funciones:

- a. docentes;
- b. docentes mentores;
- c. vicerrectores y subdirectores;
- d. inspectores y subinspectores;
- e. asesores educativos;
- f. auditores educativos; y,
- g. rectores y directores.

– **Plan para la formación de docentes de una institución.**

Las actividades de formación permanente del profesorado tendrán como objetivo fundamental potenciar la incorporación de las metodologías docentes más adecuadas para la adquisición de las competencias a través de todas las áreas de estudio, estas competencias les permitirán mejorar los procesos de aprendizaje del estudiante en su formación, incentivando la participación, trabajo en equipo, etc (Universidad Técnica Particular de Loja, 2016)

El diseño de un plan de formación docente se construye a partir del proyecto de aula y de la metodología por cada una de las estrategias de aprendizajes significativos planteadas. Se busca que un plan de formación docente sea organizado, orientado de manera articulada, estructurada y sistemática (Rojas, 2004).

Se concuerda con los dos autores, porque un plan de formación siempre debe estar ligado a la aplicación de la pedagogía actual y metodología innovadora, siempre en busca de la calidad educativa, toda institución educativa debe diseñar y ejecutar el plan de formación de docentes para alcanzar la excelencia educativa.

Un plan de formación dentro de una institución 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”, o sea seguir aprendiendo, ya sea en las diversas áreas del conocimiento como en los saberes pedagógicos. Para ello se puede: detectar problemas y necesidades de capacitación investigando que ámbitos pedagógicos deben mejorarse y deben atenderse con prioridad, cuales son los aspectos positivos que se deberían mantener, fortalecer y seguir desarrollando.

1.1.2.2 Motivación.

La motivación es parte de la vida diaria y educativa, si una persona se siente motivada, trabajará con ahínco, con mente positiva, si un estudiante se siente motivado está preparado para escuchar, entender y aprender un tema de aprendizaje.

“El docente, al igual que todo servidor público, obrero o trabajador en general, tiene que satisfacer necesidades primarias como la alimentación, vestido, salud, educación y otras que se puede considerar como secundarias: autoestima, ‘status’, afecto, logros, autoafirmación, etc., necesidades que varían en intensidad y a lo largo del tiempo entre las diversas personas. 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.” (Sexton, 1977)

La calidad de la educación es una cuestión crucial en un mundo globalizado, marcado por la innovación tecnológica permanente y rápida y en el que no hay lugar para escuelas ineficaces ni para profesores mal preparados o desmotivados. Solo con profesores muy motivados y comprometidos con su profesión puede existir una escuela de calidad. Sin profesores comprometidos y motivados, no hay escuela de calidad.

(Chiavenato, 2000), la define como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. Según Chiavenato para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el

resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado.

– **Motivación docente.**

La motivación del docente es un elemento a tener en cuenta porque influye en el desempeño individual y en la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos. Las características del trabajo, el entorno cambiante y la falta de rutina son claves para la motivación. Las condiciones del trabajo, favorecen la atracción y desarrollo de los docentes al estar relacionadas con los sistemas anteriores. La imagen de la profesión docente, con el tiempo disminuye la motivación. La motivación es lo que induce a una persona a realizar alguna acción. En el caso de la enseñanza se refiere a la estimulación de la voluntad de aprender. No debemos entender la motivación como “una técnica” o un “método de enseñanza” sino como “un factor” que siempre está presente en todo proceso de aprendizaje. (Gestiopolis, 2013). El conductismo considera la motivación como algo que media entre el estímulo y la respuesta. Su origen reside en el impulso, no obstante hace especial énfasis en el poder motivacional de la estimulación y los refuerzos externos. Mientras el cognitivismo y el humanismo destacan los aspectos internos como determinantes de la conducta.

Según (Woolfol, 2016) “la motivación se define usualmente como algo que energiza y dirige la conducta”. Un sistema motivacional de dominio de la tarea favorece que el profesor se centre en el logro de los objetivos propuestos en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Los docentes que presentan una motivación hacia la tarea aseguran los principios teóricos y favorecen la cultura de gestión, regulación de conflictos presentes y futuros. La motivación es entendida como una fuerza impulsora que dinamiza el comportamiento del directivo docente, y le impulsa y orienta al logro de objetivos mediante una serie de acciones de diferente naturaleza.

De acuerdo a las definiciones de los autores antes mencionados, se puede deducir que la motivación es el proceso de estimular a un individuo para que pueda lograr alcanzar su objetivo o meta propuesta, sin embargo para lograrlo el individuo debe tener dos partes el individuo y el medio propuesto, para ser motivado un docente debe tener poca rutina en el trabajo, contactos, debe ser trabajador, exigente y evolutivo porque esto le permite alcanzar los objetivos en la institución o con los alumnos para transmitir el conocimiento.

1.1.2.3 Relación profesor estudiante.

El pilar fundamental en la enseñanza del niño es el profesor puesto que es él quien le entrega los conocimientos básicos y necesarios de acuerdo a su nivel, pero aún más debe formarlo en su integridad como persona, implementando en ellos valores y enseñanzas que lo guiarán toda su vida. El profesor además de tener un buen juicio respecto a sus decisiones, disposición para informarse y mejorar cada clase debe demostrar a sus alumnos el cariño por su trabajo.

Este es un buen criterio para relacionarse con ellos, pues ayuda mucho a que el alumno se sienta seguro frente al profesor y le tenga confianza, produciendo una buena relación entre ambos. Es importante empezar por ver al alumno como un otro capaz de aprender para lograr tener el ánimo de querer ayudarlo a que en el futuro sea cada vez mejor, que la relación entre ambos sea unida, o sea que el alumno sienta que el profesor va al lado suyo, que lo acompaña.

Según (García M. , 2010) se entiende la relación profesor-alumno como interacción; es decir, la acción de la influencia y la reciprocidad que se establece entre dos o más sujetos en un entorno definido. Esta relación maestro-alumno desempeña un papel muy importante en el desarrollo de las competencias académicas, sociales y emocionales de los niños y niñas durante la educación infantil y primaria.

El enfoque actual sobre la relación maestro-alumno refleja que la integración de las tradiciones teóricas, diferentes metodologías y aplicaciones es intrínsecamente interdisciplinaria. En estos modelos, el desarrollo de la persona en un contexto se representa como una función de procesos dinámicos integrados en las interacciones de varios niveles entre la persona y el contexto a lo largo del tiempo. (Lynch, Cicchetti, 1992), se basan en patrones que varían en función de la calidad emocional y la búsqueda de proximidad psicológica desde el punto de vista del niño siendo él quien ofrece información acerca de dicha relación. Los patrones que explican pueden ser nominados como: patrón óptimo, patrón carente, patrón de no-implicación, patrón promedio-normal, patrón confuso.

La relación entre profesor y alumno es un vínculo potencialmente inspirador que puede orientar, reforzar y sacar lo mejor de cada niño. Las actuaciones de los profesores son un referente para los estudiantes. Los alumnos perciben lo que hacen y dicen los profesores y

tienden a imitarlos. La influencia es muy amplia, va desde el modo de relacionarse, las actitudes, los valores, la interpretación emocional de situaciones, etc.

Es recomendable que los profesores pidan ayuda a un profesional si se encuentran con algún aspecto más difícil de manejar. Ya que el progreso en el manejo de sus emociones y pensamientos va a repercutir de forma positiva tanto en su labor docente como en su vida profesional. El profesor, como el resto de personas de referencia para el niño debe transmitir los mensajes de forma congruente desde los diferentes canales. La relación profesor alumno dentro del aula es compleja. Los alumnos también influyen en el profesor: la relación que inicia el profesor influye en los alumnos que a su vez influyen en el profesor y refuerzan un determinado estilo de relación profesor-alumno.

Sin una buena y eficaz relación didáctica con los alumnos, no hay una buena relación profesor-alumno. Si a la tarea didáctica le falta el componente de la relación humana va a sufrir la calidad del aprendizaje e incluso se va a dejar de enseñar y aprender cosas importantes. La relación se puede manejar dedicando tiempo a comunicarse con los estudiantes, a expresar afecto e interés, a alabar con sinceridad, a interaccionar con los educandos. Hay que saber crear un ambiente de seguridad, de paz, de manera que los escolares puedan sentir que aquí hay que trabajar pero se está bien.

Difícilmente es concebible la acción educativa sin un docente y un alumno, por eso consideramos necesario revisar las relaciones que se establecen entre ellos, no sólo el vínculo educativo, sino también el comunicativo. Hay autores que consideran al hombre como un ser social, productor y agente de relaciones que elabora gradualmente informaciones y busca y descubre otras más. El vínculo entre los conceptos de educación y comunicación deben analizarse a partir de que la educación es un fenómeno social que implica relaciones de enseñanza-aprendizaje. (Melendez, 1985)

El docente que impone un estilo democrático, permite que sus clases se interrumpan con preguntas y hasta con alguna broma oportuna y pertinente. Acompaña al alumno en sus logros y lo apunala en sus debilidades, le da confianza y estímulo. Hace participar activamente a la clase que investiga, descubre, critica y argumenta. Se cumple el reglamento disciplinario, en cuanto a la puntualidad y respeto por parte del docente y alumnos. Ejerce un rol de autoridad sin excesos. Es el modo ideal de establecer la relación pedagógica.

1.1.2.4 Relación familia escuela.

Esta relación compartida tiene un objetivo que es la formación integral del alumno. La línea de acción debe llevarse a cabo de manera conjunta, el profesor tiene la responsabilidad de hacer partícipes a los padres y facilitarles toda la información necesaria para que se sientan unidos a la escuela y por tanto responsables del proceso educativo de sus hijos. La educación debe garantizar un conjunto de experiencias que apoyen y complementen las vivencias familiares, nunca sustitutivas de las que recibe en la familia.

a) Beneficios de una relación entre familia escuela.

Para los niños:

- Establecimiento de una coherencia entre los principios y las formas de actuación de los dos principales agentes educativos de la vida de los niños.
- Establecimiento de vínculos entre la escuela y el hogar que funcionen como estrategia preventiva.
- Mejora la comprensión y el valor que los niños otorgan al trabajo que se realiza en la escuela y a su propio aprendizaje.
- Ayuda a que los niños perciban y aprecien el interés que los adultos tienen por ellos.
- Tiene una repercusión positiva sobre la preparación académica, desarrollo social y la adaptación a la escuela.

Para las familias:

- Sentirse responsables y coprotagonistas dentro del sistema educativo.
- Obtener una formación individualizada y mejorar la perfección de sí mismos como agentes educativos.
- Optimizar su actuación en todos los momentos importantes para el desarrollo de sus hijos.
- Apoyo para resolver situaciones problemáticas de la vida cotidiana.
- Compartir satisfacciones, problemas y crear una red de apoyo no solo para la escuela, sino también entre las propias familias.

Los padres no deben dejarle todo el esfuerzo a la escuela. Ambos tienen sus funciones delimitadas y la escuela nunca podrá llenar el vacío que deja la familia pues es ella la primordial fuente de amor y educación de los hijos. La escuela es quien continúa la labor desarrollada en el hogar, es el apoyo de los padres y es quien ratifica lo que allí se enseña.

b) Desde la óptica de la escuela.

Para la escuela es fundamental conocer el entorno familiar en donde se desarrolla el niño con el fin de comprender mejor, ayudarlo en algún momento determinado y establecer un modelo educativo teniendo en cuenta las condiciones personales e historia familiar.

Igualmente para el colegio es dificultoso llevar a cabo su labor, cuando en casa desautorizan al niño o lo excusan por no haber hecho una tarea o no haber asistido a clase sin alguna causa justificada. Por ende, los padres también deben convertirse en el soporte de la escuela y estar en la misma sintonía.

c) Desde la óptica de la familia.

Los padres son el principal ejemplo de sus hijos. Si los niños observan en casa que hay una actitud abierta y una relación recíproca con el colegio ellos se harán conscientes de que ambos forman un equipo que tienen como objetivo principal su bienestar e integral educación. Por eso es importante que los padres participen en las diferentes actividades programadas por la escuela, tengan contacto con los profesores, conozcan a los compañeros de sus hijos y a sus familias, apoyen a la escuela en algún comité, acudan al colegio cuando tengan dudas, preocupaciones o quejas. Es importante también que los padres se refieran al colegio en términos positivos y muestren una actitud alentadora hacia los hijos.

La familia y la escuela comparten un objetivo común: la formación integral del niño a lo largo de los distintos períodos del desarrollo humano y el proceso educativo, estos dos agentes de socialización aportan los referentes que le permitan al escolar integrarse a la sociedad. La familia es el primer espacio de socialización de los niños y es, a su vez, el nexo de unión entre las diferentes instituciones educativas en las que participa, incluyendo la más importante de ellas: la escuela.

La participación de la familia en la escuela les confiere a los padres otra perspectiva sobre el niño y su educación, y les aporta nuevas actitudes y diferentes estilos de relación y prácticas estimulantes las que se evidencian más a la visión de los educadores. En la actualidad la participación de los padres en la escuela se ha adoptado como un criterio de calidad y garantía de eficiencia de la acción educativa.

Los padres representan una valiosa fuente de información para sus hijos y el reconocerlo favorece el vínculo con la escuela por el protagonismo que se confiere, la confianza que se muestra al maestro además de revelar la preocupación de la escuela por el niño. Todo ello gratifica su autoestima como padres y los hace sentir seguros en el vínculo. (Castellanos, 2002)

1.1.2.5 Organización institucional.

La organización institución tiene dos ejes: Estructura y Proceso.

El proceso constituye la acción de organización; lo que da vida a la estructura, regula la vida de la organización y le da estilo propio. Su papel lo definen los miembros de la organización en cuanto grupo. Su objeto será: encauzar las situaciones y resolver los problemas que en el devenir de la práctica diaria se vayan presentando.

Se clasifican en sector primario, secundario y terciario. Las instituciones educativas por prestar un servicio se encuentran en la clasificación de terciarias. Toda organización debe estar estructurada y definida a través de un organigrama que permite identificar cada una de las secciones que intervienen para el logro de las metas y objetivos institucionales.

Es indispensable la siguiente estructura: organigrama, organismos, jerarquía, normativa, funciones y tareas, servicios, procedimientos. Departamentos y unidades de apoyo cada una de estas tiene una serie de responsabilidades que permiten el logro de las metas, en este sentido el liderazgo de cada uno es muy importante.

1.1.2.6 Políticas educativas.

La política educativa hacia el siglo XXI, constituye un innovador esfuerzo por establecer un marco de largo plazo para el desarrollo del sistema educativo.

Las políticas educativas hacen referencia al conjunto de decisiones y acciones tomadas con el propósito deliberado de cambiar los insumos, procesos y productos de un sistema educativo. La reforma de las políticas educativas hace referencia al conjunto de acciones deliberadas por cambiar el equilibrio de un sistema educativo, mediante la configuración de insumos, procesos o productos (Reimeres, 2003)

d) Plan Nacional del buen vivir 2013 – 2017.

1. Considerar el estado democrático y la construcción del poder popular.
2. Auspiciar la igualdad, la cohesión la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad.
3. Mejorar la calidad de vida de la población.
4. Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.
5. Construir espacios de encuentro común y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad.
6. Consolidar la transformación de la justicia y fortalecer la seguridad integral, en estricto respeto a los derechos humanos.
7. Garantizar los derechos de la naturaleza y promover la sostenibilidad ambiental, territorial y global.
8. Consolidar el sistema económico, social y solidario de forma sostenible.
9. Garantizar el trabajo digno en todas sus formas.
10. Impulsar la transformación de la matriz productiva.
11. Asegurar la soberanía y eficiencia de los sectores estratégicos para la transformación industrial y tecnológica.
12. Garantizar la soberanía y la paz, profundizar la inserción estratégica en el mundo y la integración latinoamericana. (Plan Nacional Del Buen Vivir, 2012)

e) Propósitos y objetivos:

Convertir la educación en el eje del desarrollo sostenible, cerrar las brechas existentes de la calidad de educación que reciben los estudiantes entre las áreas urbanas y rurales. Fortalecer valores fundamentales que se han ido perdiendo con el pasar del tiempo. Fortalecer la educación técnica y científica, a la par de la deportiva y cultural; como forma de estimular el desarrollo integral de los estudiantes, Hacer conciencia en los individuos, acerca

del compromiso que tienen con las futuras generaciones, procurando un desarrollo sostenible, económico y social en armonía con la naturaleza y el entorno en general.

La política educativa se constituye, configura, integra y contiene lineamientos y acciones planificadoras, coordinadas y realizadas desde el estado hacia el sistema educativo.

La política educativa como dirección del proyecto educativo de una nación no solo acuña la acción ejercida a través de las escuelas sino de todos los medios que ejercen influencia y proporcionan integración y desarrollo de conocimientos, valores y habilidades y que a la influencia de los cambios producidos por la tecnología, la política educativa debe considerar el nuevo impacto de los medios educativos realizando el ejercicio político tanto al sistema de escolarización como a la promoción de la política cultural y educativa.

.En la actualidad la política educativa resalta el papel que juega en el crecimiento capitalista de las naciones la ciencia y la tecnología. (Barrera, 2011)

1.1.3 Características del desempeño docente.

Motivación: Competencias docentes Motla motivación, Bolles (1973) dice tampoco es un hecho de la conducta. No hay un rasgo, característica o aspecto aislado de la conducta al cual se pueda hacer referencia cuando decimos que una conducta está motivada. Sin embargo también existe la creencia de que el concepto de motivación surgió para que correspondiera a ciertas propiedades de la conducta, en la que otros conceptos tuvieron dificultades.

En este sentido, se puede coincidir con Daniel Feldman cuando afirma que “reclamar autonomía profesional no implica desligar al Estado de sus responsabilidades. El ejercicio de la autonomía responsable requiere de condiciones de todo tipo y parece irresponsable apelar a la autonomía de los docentes cuando no se crean en absoluto esas condiciones. La apelación a la autonomía en esos casos sólo redundará en una intensificación de las tareas y en una derivación de las responsabilidades hacia quienes no pueden rechazarlas porque deben asumir todos los días la tarea de educar... Por lo tanto, profesionalizar implica brindar condiciones profesionales” (Feldman, 1996), estimula el interés de los estudiantes por un aprendizaje efectivo.

La evaluación del aprendizaje; desarrolla sistemas, estrategias y criterios de evaluación que apoyan y favorecen el aprendizaje de los estudiantes. La comunicación usa

y favorece las diferentes formas y medios de expresión para establecer una información genuina entre los actores del proceso de aprendizaje.

Gestión del curso; Es responsable y equitativo en las actividades relacionadas con el curso. Tecnologías de la información y de la comunicación. Integra con responsabilidad el uso intensivo de las tecnologías de la información y de la comunicación en el proceso de aprendizaje.

Dominio de la disciplina; Explica y relaciona de manera clara los contenidos de la asignatura con los contenidos de otras, resuelve también las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura y les propone ejemplos o ejercicios que vinculan la asignatura con la práctica, explica la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos-profesional.

1.1.4 Desafíos del desempeño docente.

1.1.4.1 Desarrollo profesional.

La formación es una parte del proceso de ese desarrollo profesional. La formación se legitima cuando contribuye a ese desarrollo profesional de los profesores como proceso dinámico de profesionalización del profesorado, en el que los dilemas, las dudas, la falta de estabilidad y la divergencia llegan a constituirse en aspecto de la profesión docente y por tanto, ayudan al desarrollo profesional. Manifiesta que es importante definir el desarrollo profesional como multidimensional, como una interacción dinámica entre las diferentes etapas, especialmente si tenemos en cuenta el juego de tradiciones y culturas distintas implícito en las mismas. (Vaillant & Rosse, 2006)

El ejercicio de la docencia encierra en sí unas fuentes de tensión de presencia prácticamente permanente a las que el profesor debe enfrentarse de forma coherente, aceptándolas y superándolas para conseguir que el trabajo docente sea agradable y permita la autorrealización del profesor. No se trata de dar una visión problemática de la educación si no una visión política de los problemas a superar, con la idea de que la mejor forma de superarlos es conocerlos y afrontarlos.

(Reimeres F. , 2003) Señala como característica del desarrollo profesional el hecho de que esté basado más en un modelo constructivista y en un modelo transmisor de conocimiento, lo que implica la consideración de los profesores aprendices activos implicados en la

preparación, observación, reflexión sobre su tarea docente. Lo considera como un proceso a largo plazo reconociendo el hecho de que los profesores aprenden con el tiempo.

Por lo tanto, el seguimiento del proceso por el que se relaciona nuevas experiencias con los conocimientos ya adquiridos por los docentes, se presentan como un catalizador indispensable del proceso de cambio. También estima importante la consideración del contexto en el que tiene lugar el proceso, así las mejores experiencias de desarrollo profesional tienen que ver con los contextos concretos de las escuelas y están relacionados con las actividades diarias de los profesores, convirtiendo las escuelas en comunidades de aprendizaje.

El concepto tradicional de la enseñanza, transmisión de conocimiento o como profesión artesanal se está quedando obsoleta. El mantenimiento de una enseñanza de calidad demanda que los profesores revisen regularmente la forma en que aplican sus principios pedagógicos. También necesitan establecer un equilibrio entre el qué y el cómo de su enseñanza y revisar sus propósitos morales. Ser un profesional de la educación en la actualidad significa elevar a un compromiso de vida la investigación de la práctica. Más allá del desarrollo de rutinas profesionales, habituales y deseables en todas las profesiones, los docentes necesitan implicarse en las diferentes clases de reflexión necesarias para aprender y cambiar.

El compromiso de los profesores con su trabajo incrementa a su vez el compromiso del alumno. Así, los profesores con entusiasmo por la labor docente trabajan más para hacer el aprendizaje significativo a sus alumnos, especialmente para los que tienen dificultades. Este entusiasmo se ve reforzado por la autopercepción de los profesores como educadores con amplios propósitos, que a su vez se retroalimentan con mejores posibilidades de desarrollo profesional continuo.

Desafortunadamente la inversión en el desarrollo profesional dentro del contexto de desarrollo institucional, está lejos de realizarse. El desarrollo profesional debe considerarse un proceso continuo y dilatado en el tiempo, que comienza en la formación inicial y finaliza cuando el profesor se jubila. Es importante que el desarrollo profesional se sitúe en la práctica docente cotidiana más que en alejadas teorías sobre contextos lejanos. Deben además considerarse como aprendices activos que construyen sus propios significados de la participación activa de procesos de desarrollo profesional.

1.1.4.2 Relación familia escuela y comunidad.

La familia, escuela y comunidad pueden conectarse en una variedad de formas que brindan apoyo a los estudiantes. Las conexiones pueden tener lugar dentro de la escuela, en el hogar familiar y afuera en la comunidad.

(Bolívar, 2006), la escuela no es el único contexto educativo, sino que la familia y los medios de comunicación desempeñan un importante papel educativo. Por tanto, la escuela por sí sola no puede satisfacer las necesidades de formación de los ciudadanos, sino que la organización del sistema educativo, debe contar con la colaboración de los padres y las madres, como agentes primordiales en la educación que son, de los alumnos/as, que ellos deben formar. (Ortiz, 2011).

Actualmente las escuelas pueden desempeñar un papel decisivo en la comunidad, tomando parte importante en el mejoramiento de vida de los niños y sus familias.

Uno de los retos de entender la conexión familia-escuela-comunidad es que cada tipo de conexión puede reproducir diferentes resultados. Muchas de las conexiones que ocurren en la escuela, tales como asistir a las reuniones escolares y presentaciones estudiantiles, no necesariamente tienen gran impacto sobre el éxito en los estudios. Sin embargo sí pueden resultar valiosas en una diferente forma, mejorando la comunicación y el entendimiento entre el personal escolar, los familiares y los socios comunitarios.

La participación de la familia en el hogar ayuda a las familias a establecer un ambiente en casa que amplía y refuerza los aprendizajes escolares. Esto puede incluir el hablar con sus hijos acerca de la educación, participando activamente en la lectura, tareas u otras actividades de aprendizaje interactivo. Los profesores o las escuelas pueden ofrecer orientación a los padres sobre estrategias y actividades para extender y reforzar lo que sucede en la escuela. Además de mantener una comunicación continua y constante, las familias deben estar siempre informadas y en sintonía con prácticas en el aula.

(Dubet, 2001) Afirma que existe una paz armada entre escuela y familia y pone en evidencia, como otros, el uso de vocabulario bélico para referirse a esta relación. Frecuentemente se cree necesario establecer un nuevo contrato entre familias y escuela para reconducir una situación en la que la escuela debe potenciar la implicación, los docentes mantener su derecho a ejercer libremente y los progenitores a defender sus intereses y los de sus hijos. La tarea educativa es compartida, no solo le corresponde a la escuela y la familia, sino que, debe ser asumida por la sociedad en su conjunto.

La escuela necesita a la familia y ésta necesita a aquella para poder llevar adelante sus funciones y tareas que el momento presente exige. Esta implicación incluirá la corresponsabilidad en el logro de las metas educativas y la colaboración en los procesos instructivos escolares de los tres ámbitos básicos que conforman el proceso educativo: ámbito familiar, ámbito escolar y ámbito social.

Hacer tanto de la escuela como del hogar espacios imprescindibles. Cada uno tiene un papel que desempeñar pero desde un horizonte común y coherente en la formación de las nuevas generaciones. El objetivo de la participación de los miembros de la comunidad educativa en la vida del centro es procurar la mejora de las condiciones del centro para hacer posible el desarrollo del alumno.

1.1.4.3 *Fundamentación teórica de la práctica docente.*

La práctica docente está determinada por el contexto social, histórico e institucional. Su desarrollo y evolución son cotidianos.

Consiste en la función pedagógica y en la apropiación que cada maestro hace de su oficio (formarse de manera continua, actualizar sus conocimientos, asumir ciertos compromisos éticos, etc.). Está compuesta de la formación académica, la bibliografía adaptada, la capacidad de socialización, el talento pedagógico, la experiencia y el medio externo.

La práctica docente se concibe como el conjunto de situaciones dentro del aula que configuran el quehacer del profesor y de los alumnos en función de determinados objetivos de formación circunscritos al conjunto de actuaciones que inciden directamente sobre el aprendizaje de los alumnos.

1.2 Gestión educativa.

1.2.1 Definiciones de gestión educativa.

“Proceso mediante el cual se organizan las interacciones afectivas, sociales y académicas de los individuos que son actores de los complejos procesos educativos y que construyen la institución educativa para lograr la formación de los individuos y de los colectivos”. (Sañudo, 2006)

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 y regionales. Promueve el aprendizaje de los estudiantes, docentes y la comunidad educativa en sentido general mediante la creación de una unidad de aprendizaje.

Es una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo, tanto las estructuras administrativas y pedagógicas como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente que permitan a niños, adolescentes, jóvenes y adultos desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces; y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional armonizando su proyecto personal con un proyecto colectivo.

Busca destinar los principios generales de la gestión que han estado presentes en la teoría de la administración al campo específico de la educación. Uno de sus fines es encaminarse a transformar a los individuos y la sociedad. “Conjunto de procesos de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación”. (García, 1996)

Se relaciona con las decisiones de política educativa en la escala más amplia del sistema de gobierno y la administración de la educación. Involucra las acciones y decisiones provenientes de las autoridades políticas y administrativas que influyen en el desarrollo de las instituciones educativas de una sociedad en particular.

1.2.2 Características de la gestión.

Sistemas de información claros, precisos y efectivos que apoyan el proceso de toma de decisiones. Establecimiento de convenios y alianzas. Disposición permanente a la rendición de cuentas. Prácticas y procesos ágiles y transparentes. Preocupación constante por la calidad. Responsabilidad clara, individual y colectiva del logro de los resultados. Claros espacios de participación.

La gestión debe tender al logro de los objetivos y metas educacionales, atendiendo a las necesidades básicas de los alumnos, de los padres, de los docentes y de toda la comunidad, en pos de un modelo de país solidario, ético y participativo. Todos estos aspectos, en su conjunto, permitirían configurar entornos propicios para que se

produzcan los aprendizajes esperados en los alumnos y alumnas, por tanto, la gestión escolar se sitúa a nivel micro, en el seno de las instituciones educativas.

Son múltiples los saberes que están transformando el mundo y cada aspecto de la vida cotidiana. La educación se forma en la misma dirección de la odisea del mundo moderno, tiene que revolucionar las normas tradicionales de enseñanza, mejorar sus procesos y resultados, desarrollar competencias para la vida contemporánea, en aras de la formación de los ciudadanos que demanda la sociedad.

La gestión escolar tiene que ver con el gobierno y la toma de decisiones a nivel de la institución educativa. Este gobierno debe ser participativo, pues por las características específicas de los procesos educativos, la toma de decisiones en el nivel institucional es una tarea colectiva que involucra a muchos actores.

La gestión escolar supone, en consecuencia, una nueva forma de comprender y conducir la organización escolar de tal manera que la labor cotidiana de la enseñanza llegue a ser un proceso práctico generador de decisiones y comunicaciones específicas que tienden al mejoramiento de las prácticas educativas, a la exploración y explotación de posibilidades, y a la innovación permanente como proceso sistemático.

Simplificación: caracterizada por su capacidad de adaptabilidad al entorno para responder a cualquier contingencia o aquellas situaciones no previstas.

Flexibilidad: capacidad de responder al mejoramiento de la calidad de la educación y la satisfacción de las necesidades básicas del aprendizaje.

Innovaciones: telecomunicación o comunicación a distancia.

Comunicación telemática: valoración de la profesionalización de la educación.

Meritocracia: el educador es fundamentalmente un ejemplo para los estudiantes.

Liderazgo: gestión que se caracteriza por una misión-visión amplia de las oportunidades reales de una organización para resolver determinada situación, o arribar a un fin determinado. (Pozner, 2009)

1.2.3 Tipos de gestión.

Para (Rosas, 2006) la gestión de ambientes virtuales de aprendizaje conlleva las siguientes dimensiones: la social, la político-institucional, la administrativa y la técnico-pedagógica.

Dimensión social: La educación toma lugar en un contexto histórico determinado que le imprime las características esenciales de su función (el ¿para qué educar?), y de ahí, las formas y los medios como se educa.

Dimensión político-institucional: Las políticas son las directrices, acciones y recursos de la organización que se centrarán en ciertos objetivos que desde luego llevan implícitas las ideologías y los intereses del grupo que sustenta el poder. En la incidencia de ese ánimo de los grupos que están en el poder radica parte de las funciones y del compromiso de las organizaciones.

Dimensión administrativa: Es aquí donde los gestores sortean todos los escollos propios de la gestión de los diversos programas y de la institución educativa.

(García, Hernández, Santos, & Fabila, 2009) Los autores identifican tres grandes procesos interrelacionados: gestión de proyectos, del aprendizaje y administrativa.

Gestión de proyecto. Se finca en la racionalización de los recursos humanos, los apoyos financieros y la calidad de los servicios educativos.

Gestión administrativa. Es producto de un proyecto institucional que responde a las necesidades específicas de la sociedad que atiende.

Gestión de aprendizaje. Son los aspectos didácticos relacionados con los aspectos académicos para que el docente enseñe y el estudiante aprenda.

Gestión Directiva. Es el área de la organización, diseño, desarrollo y evaluación de una cultura escolar propia en el marco de la política educativa vigente, tiene como foco central el liderazgo y cuidar que todas las demás áreas de la institución se orienten a cumplir con la misión y el logro de la visión institucional. Se refiere a cómo debe ser orientado el establecimiento educativo, se encarga del direccionamiento estratégico, la cultura institucional, el clima, el gobierno escolar, las relaciones con el entorno.

Gestión pedagógica académica. Es la esencia del trabajo de un establecimiento educativo, es el área de los procesos de diseño curricular, prácticas pedagógicas institucionales, gestión de clases, seguimiento académico. Enfoca su acción para lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño personal, social y profesional.

Gestión administrativa financiera. Se encarga del uso efectivo de los recursos y tiene a su cargo todo el proceso de apoyo a la gestión académica, la administración de la planta física, los recursos, los servicios, el manejo del talento humano y el apoyo financiero y contable.

Gestión de la comunidad. Se encarga de las relaciones de la institución con la comunidad, participación, convivencia, inclusión y prevención de riesgos.

f) Interacción pedagógica.

Se evalúa la capacidad del docente, de explicar contenidos o procedimientos usando estrategias que promuevan una comprensión acabada por parte de los alumnos. Junto con ello se atiende a la capacidad de formular preguntas de calidad que promuevan una interacción propicia para el aprendizaje y así mismo de aprovechar las preguntas e interacciones de los alumnos por medio de estrategias que les permitan profundizar sus conocimientos. Finalmente en esta dimensión se evalúa la capacidad del profesor de implementar situaciones de aprendizaje acordes a los contenidos y metodologías propias del subsector que enseña.

1.2.4 Estándares para evaluar el desempeño docente

g) Planificación educativa.

El profesor planifica usando la malla curricular de la escuela, estrategias efectivas, recursos e información para satisfacer las necesidades de los estudiantes. Usa información del aprendizaje de los estudiantes para guiar la planificación. Una planificación en tiempo realista, cobertura del contenido, y transiciones. Alinea los objetivos de las lecciones con la malla curricular de la escuela y desarrolla planes apropiados de corto y largo alcance además de ser capaz de adaptar planes cuando sea necesario.

Los profesores ejemplares frecuentemente sirven como modelo o son profesores líderes. La investigación contemporánea ha encontrado que un profesor efectivo: construye un programa de cómo direccionar la malla curricular durante el tiempo de instrucción. Facilita la planificación de unidades de antemano para lograr conexiones entra e interdisciplinarias. Planes para que el contexto de la lección ayude al estudiante a relacionar, organizar, y hacer que el conocimiento forme parte de su memoria a largo plazo. Identifica objetivos y

actividades educativas para promover un crecimiento cognoscitivo y evolutivo. Usar el conocimiento de fuentes disponibles para determinar qué recursos necesitan adquirir o desarrollar. (Ferrin, 2012)

h) Impartir conocimiento.

El profesor compromete efectivamente a los estudiantes en el aprendizaje usando una variedad de estrategias educativas con el fin de satisfacer necesidades individuales de aprendizaje.

Comprometer y mantener a los estudiantes en un aprendizaje activo. Construir sobre el conocimiento existente y las habilidades de los alumnos. Diferenciar la instrucción para satisfacer las necesidades de los estudiantes. Reforzar los objetivos de aprendizaje consistentes a lo largo de la lección. Usar una variedad de estrategias educativas efectivas y recursos. Usar tecnología educativa para realzar el aprendizaje de los estudiantes. Comunicar claramente y controlar que se comprenda lo explicado.

i) Investigación contemporánea efectiva del docente.

La investigación contemporánea ha encontrado que un profesor efectivo:

Permanece involucrado con la lección en todas las etapas. Usa una variedad de estrategias educativas. Usa estrategias basadas en la investigación para obtener una instrucción centrada en el estudiante. Involucra a los estudiantes en un aprendizaje cooperativo que realza sus habilidades de pensamiento de orden superior. Usa el conocimiento previo para facilitar el aprendizaje del estudiante. Posee grandes habilidades de comunicación, ofreciendo explicaciones y direcciones claras. (Ferrin, 2012)

j) Evaluación del/para el aprendizaje.

El profesor sistemáticamente reúne, analiza y usa la información para medir el progreso del estudiante, con una instrucción guiada, y proporciona retroalimentación oportuna.

Uso de información de pre-evaluaciones para desarrollar expectativas para los estudiantes y para documentar el aprendizaje.

k) Crear o seleccionar evaluaciones válidas y apropiadas.

Alinear las evaluaciones con los estándares y referencias establecidos en el currículo. Usar una variedad de estrategias de evaluación formal e informal para guiar la instrucción. Uso de

herramientas de evaluación para propósitos formativos y acumulativos. Dar una opinión constructiva y frecuente a los estudiantes sobre su aprendizaje.

Investigación contemporánea efectiva del docente. La investigación contemporánea ha encontrado que un profesor efectivo: Ofrece retroalimentación de manera regular, específica y oportuna además de refuerzo. Envía tareas y ofrece comentarios sobre las tareas. Usa desarrollo de tareas sin límite de tiempo definido de manera abierta.

Analiza las evaluaciones de los estudiantes para determinar el grado en el cual los resultados del diseño del aprendizaje se alinean con los ítems de evaluación y el entendimiento de los estudiantes de los objetivos. Interpreta la información de los exámenes elaborados por los profesores y las evaluaciones estandarizadas para guiar la instrucción y mide el progreso de los estudiantes, examinando preguntas que hacen falta para determinar si un estudiante tiene problemas con el contenido o la estructura del examen.

El profesor usa recursos, rutinas y procesos para proporcionar un ambiente de respeto, positivo, seguro y centrado para los estudiantes y que es útil para el aprendizaje.

l) Arreglar la clase para maximizar el aprendizaje mientras se proporciona un ambiente seguro.

Establecer expectativas claras, con la contribución de los estudiantes, para implementar reglas en la clase y procedimientos al inicio del año, y hacerlas cumplir justa y consistentemente. Maximizar el tiempo de instrucción y minimizar interrupciones. Establecer un clima de confianza y trabajo en equipo siendo justo, cuidadoso, respetuoso y entusiasta. Respetar la diversidad de los estudiantes, incluyendo lenguaje, cultura, raza, género y necesidades especiales. (Flacso, 2005)

m) Profesionalismo.

El profesor mantiene un compromiso con la ética profesional, mentalidad internacional, y la misión de la escuela; se responsabiliza y participa en el crecimiento profesional que resulta en el realce del aprendizaje de los estudiantes.

Colaborar y comunicarse efectivamente dentro de la comunidad de la escuela para promover el bienestar y el éxito de los estudiantes. Se adhiere a las políticas de la escuela y los lineamientos éticos. Incorporar el aprendizaje de las oportunidades del crecimiento profesional dentro de la práctica educativa. Establecer metas para mejorar el conocimiento y sus habilidades. Involucrarse en actividades fuera de clase pensadas para el mejoramiento de los estudiantes y la escuela.

n) Progreso del estudiante

El trabajo del profesor se resalta en el progreso del estudiante que es aceptable y medible desarrollo de los estándares puede incluir, pero no está limitado a: Establecer metas apropiadas y medibles para el progreso de los estudiantes basado en información preliminar. Documentar el progreso de cada estudiante. Provee evidencia de que las metas se han cumplido.

1.2.4.1 *Ámbito de la gestión legal.*

Desde la perspectiva legal, la gestión educativa se basa en el conjunto de normas: leyes, decretos, reglamentos, dictados, etc. en muchos casos para fines comunes a todas las dependencias estatales.

Entre las normas de aplicación general común se pueden citar: las de índole presupuestario, de adquisiciones (licitaciones) de bienes y servicios, de construcciones, de remuneraciones, etc.; entre las normas específicas se encuentran la ley orgánica, que prescribe la estructura organizativa del Ministerio de Educación, la Ley General de Educación que norma la estructura, los fines y objetivos del sistema educativo, la ley del profesorado, etc. (Barranza, 2010)

1.2.4.2 *Ámbito de la gestión del aprendizaje.*

La gestión del conocimiento se debe entender como el desarrollo intencionado de una competencia de las personas y la organización, es decir, como una innovación apoyada en un proceso interactivo de aprendizaje en el que los involucrados aumentan su competencia a la vez que se ocupan de la innovación. La difusión y apropiación de los resultados de aprendizaje de las pruebas de gran escala, y el de diseño de proyectos escolares que trabajen directamente sobre procesos y resultados educativos esperados, constituyen dos caras de una misma necesidad: la intención y el desarrollo de estrategias y mediaciones de gestión del conocimiento para producir mejores resultados del aprendizaje.

También significan dentro de este ámbito dos conjuntos de prácticas susceptibles de intervención: la difusión-apropiación de los resultados de las pruebas de gran escala y el diseño y puesta en marcha de proyectos escolares centrados en la gestión y mejora de los procesos y resultados de aprendizaje. La gestión del conocimiento de y en los resultados del aprendizaje es un ámbito de mejora por su potencial transformador de las prácticas educativas, en las que intervienen dos ámbitos relacionados de la organización del sistema

educativo nacional: direcciones generales con sus supervisiones y directores de escuelas con sus docentes.

Esta gestión del conocimiento, para ser completa, debería incorporar a los actores alumnos y padres de familia. La mejora sustentable de la educación se obtendrá cuando alumnos y padres aprendan a identificar y valorar los resultados de aprendizaje de forma alternativa a la que les ofrece una calificación numérica.

1.2.4.3 *Ámbito de la gestión de planificación.*

Esta área se refiere a los procesos de planificación institucional, tales como el proyecto educativo institucional, plan anual, plan estratégico, y el diseño del seguimiento y evaluación de resultados.

Comprende la definición y encauce de la filosofía del establecimiento y las prioridades institucionales hacia la satisfacción de las necesidades de los beneficiarios y el fortalecimiento del desempeño organizacional y particularmente aquello que se quiere lograr a largo plazo

Diseño del PEI; comprende el análisis de los criterios y procedimientos de formulación e implementación del Proyecto Educativo Institucional. Procedimiento en el diseño e implementación del Plan Anual; por la importancia que éste tiene como elemento articulador y organizador de la dinámica institucional en cada período escolar. Seguimiento y monitoreo; de los procesos de planificación y programación para examinar el impacto y efectividad del diseño e implementación del PEI y del Plan Anual en los procesos y los resultados de la organización, potenciando los sistemas y procedimientos de control, análisis y evaluación del desempeño organizacional.

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

Considera cómo las autoridades del establecimiento lo conducen y orientan hacia la obtención de resultados, la satisfacción de los beneficiarios y usuarios y la “agregación de valor” en el desempeño organizacional. La Dirección crea y fortalece relaciones armónicas y considera a la comunidad en la misión y metas institucionales.

Asimismo, considera la forma en que las autoridades rinden cuentas y asumen la responsabilidad pública por los resultados de establecimiento. Este liderazgo incluye los

aspectos organizacionales, educacionales, comunicacionales y de responsabilidad por los resultados de su gestión.

La labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela. La labor del liderazgo puede ser realizada por personas que desempeñan varios roles en la escuela. Los líderes formales – aquellas personas que ocupan cargos formales de autoridad – solo son líderes genuinos en la medida que desempeñen esas funciones. Las funciones de liderazgo pueden realizarse de muchas maneras, dependiendo del líder individual, del contexto y del tipo de metas que se persiguen (Kenneth Andrews, 1971)

Para alcanzar las metas y objetivos propuestos es indispensable el liderazgo del docente ya que de esto dependerá la formación del estudiante su aprendizaje y motivación.

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

1.3.1 Concepto de estrategias.

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

Plan ideado para dirigir un asunto y para designar al conjunto de reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. Es el proceso seleccionado a través del cual se prevé alcanzar un cierto estado futuro. Es el patrón de objetivos, propósitos o metas y de las principales políticas y planes para alcanzarlos, planteados de tal manera que definen en que negocio está o va a estar la compañía y la clase de compañía que es lo que va hacer. (Wood & Irwin, 1971).

Conjunto de acciones que se implementaran en un contexto determinado con el objetivo de lograr el fin propuesto. Arte de dirigir operaciones militares, habilidad para dirigir. Diccionario Larousse. “Conjunto de relaciones entre el medio ambiente interno y externo de la empresa”.

Es el patrón de objetivos, propósitos o metas y de las principales políticas o planes para alcanzarlos, planteados de tal manera que definen en que negocio está o va a estar la compañía y a clase de compañía que s o que va a ser. (Kenneth Andrews, 1971)

(Derry & Murphy, 1986), entienden por estrategia el modo de abordar una determinada tarea de aprendizaje, desde la determinación del plan de actuación para resolver con éxito la tarea, hasta la aplicación de procedimientos específicos para adquirir el conocimiento o superar cada una de las fases o etapas de la tarea, incluyendo la propia conciencia del que aprende acerca de lo que hace y el control que de ello se deriva sobre la actividad del aprendizaje.

En otros términos, las estrategias de aprendizaje son los procedimientos o procesos de pensamiento que utilizamos las personas en situación de aprendizaje con objeto de adquirir nuevos conocimientos.

1.3.2 Tipos de estrategias.

1.3.2.1 *En la gestión legal.*

Desde la perspectiva legal la gestión del docente está ligada a un conjunto de leyes, reglamentos, normas y códigos. Dado para fines comunes, por ejemplo: la participación con equidad de género en la planta docente, y las leyes que permiten defender la injusticia social y educativa.

La educación está vinculada con la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP); con los decretos, disposiciones, resoluciones y acuerdos en materia educativa del Ministerio de Educación. El desarrollo de la educación está regulado por la síntesis de las disposiciones legales de la Legislación Educativa.

Las Leyes de la Constitución de la Republica, El Código de la Niñez y Adolescencia, La Ley de la Educación Intercultural y su Reglamento, Códigos de Convivencia Escolares y Reglamentos Internos; son disposiciones legales, leyes y reglamentos que deben conocer tanto los docentes como la entidad educativa para cumplir y hacer cumplir como ciudadanos ecuatorianos.

El docente debe conocer y estar al tanto de estas leyes y sus respectivos reglamentos para poder aplicarlos cuando la situación lo amerite tanto en los estudiantes como consigo mismo para cumplir y hacer cumplir la Ley.

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

En la gestión de la planificación institucional y curricular, la gestión curricular contiene las competencias y habilidades que evidencian la forma en la cual el docente asegura el

aprendizaje efectivo en el aula, considerando la cultura y el Proyecto Educativo del Establecimiento. Se expresan en la capacidad de promover el diseño, planificación, instalación y evaluación de los procesos institucionales apropiados para la implementación curricular en el aula, de aseguramiento y control de calidad de las estrategias de enseñanza, y de monitoreo y evaluación de la implementación curricular.

La orientación que la institución educativa asume, expresada en su visión y el enfoque pedagógico, se concreta a través del currículo. El currículo constituye el eslabón entre estas opciones y los aprendizajes de los estudiantes, entre la intencionalidad y la práctica. El proyecto curricular contiene las definiciones respecto a la organización curricular, la metodología y la evaluación de los aprendizajes. Permitirá así, a cada institución educativa, orientar sus actividades de manera que el currículo sea pertinente a las demandas de la comunidad donde se trabaja y coherente con la identidad de la institución.

Esto se logra a través de la diversificación curricular, la que se puede realizar teniendo en cuenta los niveles de concreción del currículo. El docente debe garantizar que la implementación del currículo se oriente a una enseñanza de calidad. Para ello procura la existencia de mecanismos de monitoreo y evaluación de diferentes aspectos de la implementación curricular y de los resultados de aprendizaje. Las prácticas curriculares y la mejora de los procesos de enseñanza y de aprendizaje. Este eje focaliza en el mejoramiento de las propuestas de enseñanza e incluye el fortalecimiento de la enseñanza y el aprendizaje de las distintas áreas y/o disciplinas que presentan aspectos críticos en la formación de los estudiantes. (Barrera, 2011)

La elaboración de planificaciones y planes de clase deben estar elaborados de acuerdo al currículo, llevados a la práctica y concretados con los estudiantes, solo de esta manera se lograra conseguir un aprendizaje de calidad y por ende una enseñanza excelente con estudiantes bien formados.

El docente debe garantizar que la implementación del currículo se oriente a una enseñanza eficaz. Para ello procura la existencia de mecanismos de monitoreo y evaluación de diferentes aspectos de la implementación curricular y de los resultados de aprendizaje. Las prácticas curriculares y la mejora de los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

1.3.2.3 En la gestión del aprendizaje.

La gestión del aprendizaje reúne la información para que resulte más sencillo recordar los datos. Elaboración, en este caso se busca relacionar los conocimientos que se pretende enseñar con otros ya adquiridos previamente. Ensayo, estas estrategias consisten en repetir de manera constante los conocimientos que se intentan enseñar. Evaluación, se encarga de comprobar los conocimientos adquiridos generalmente son llevados a cabo una vez finalizado el proceso. (Barrera, 2011)

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

La gestión del aprendizaje es una obra que refleja el quehacer educacional de los educadores que tienen la responsabilidad de formar al ser humano en la sociedad del conocimiento, bajo la óptica de la educación críti-reflexiva que permita al humano insertarse en la sociedad eficientemente. 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 con comportamientos a la altura de los tiempos en que vivimos y no a los anteriores, en que el aprendizaje era el símbolo del que más sabía. (Caballero, 2012)

Efectivamente el deber de los docentes es formar a los educandos de acuerdo a la realidad actual con un pensamiento crítico y reflexivo. Estimulando el pensamiento de los educandos para dar una respuesta positiva a esta sociedad moderna y globalizada para una inserción en la sociedad sin dificultades.

1.3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación.

Para garantizar los logros de aprendizaje de los estudiantes y los logros institucionales, el docente debe ser un líder excepcional dentro de la comunidad educativa. Esto significa que debe ser capaz de adaptarse y adaptar la institución que conduce a cambios sociales, económicos y culturales del entorno. Un buen liderazgo puede asumir diferentes caras, porque éste debe responder a las necesidades que el establecimiento educativo tenga en uno u otro momento, ya que pueden variar en el tiempo.

Utiliza distintos estilos de liderazgo de manera eficiente. Ejerce su rol como formador de personas. Reflexiona periódicamente sobre su gestión profesional en el contexto de su labor directiva. Es capaz de adaptarse a circunstancias cambiantes. Lidera procesos de cambio al interior de la escuela.

El docente como líder debe tomar decisiones pertinentes y ser capaz de resolver los problemas que se presenten. Adversidades y malentendidos que no son abordados en su debido momento pueden dificultar el logro de las metas del centro educativo. Por lo tanto, es misión del docente, en su rol de líder de la institución, identificarlos y eliminarlos oportunamente.

La base para un liderazgo efectivo es la buena comunicación entre el líder y los miembros del grupo. En ese sentido, el director como líder de la comunidad educativa debe asegurar canales efectivos de comunicación, a fin que sus mensajes sean entendidos y que los miembros de la comunidad se sientan escuchados. El director debe ser claro al explicar lo que solicita y al anunciar cambios, respondiendo todas las consultas e inquietudes que surjan.

Debe ser capaz de comunicarse de manera efectiva con diferentes interlocutores, tanto en forma oral como escrita, de escuchar y estar abierto a recibir comentarios, ideas y sugerencias. Practicar un trato cordial y de cooperación con la comunidad educativa. Establecer canales de comunicación con personas ligadas al proceso de toma de decisiones fuera de la comunidad escolar.

El docente asegura la existencia de información útil para la toma de decisiones oportuna y la consecución de resultados educativos. Una correcta decisión es una decisión bien informada. En ese sentido, para poder decidir el mejor curso de acción respecto a la labor educativa, el docente debe asegurar al interior de la comunidad educativa que preside la difusión sistemática de información acerca de los procesos en curso y de los objetivos institucionales del centro educativo. (Barranza, 2010)

Para que exista comunicación en la comunidad educativa, debe existir liderazgo docente, el ser líder permite que el estudiante se sienta guiado, logrando que el aprendizaje sea de calidad.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1 Diseño de investigación.

La investigación se inició gracias a la recolección de datos de tipo cuantitativo por cuanto resultó de una medición que se expresa con números acompañados por unidades, es además un procedimiento de disposición que pretende decidir entre ciertas alternativas usando magnitudes numéricas que pueden ser tratadas mediante herramientas del campo de la estadística. Para que exista metodología cuantitativa requiere que entre los elementos del problema de investigación exista una relación cuya naturaleza sea representable por algún modelo numérico ya sea lineal, exponencial o similar.

Es decir que haya claridad entre los elementos de investigación que conforman el problema, que sea posible definirlos, limitarlos y saber exactamente donde se inicia el problema, en qué dirección va y que tipo de incidencia existe entre sus elementos, es exploratorio por cuanto se aplica en una investigación con el propósito de destacar los aspectos fundamentales en este caso de una problemática determinada y encontrar los procedimientos adecuados para elaborar una investigación posterior, es descriptivo porque es un tipo de metodología que se aplica para deducir un bien o circunstancia que se está presentando, se aplica describiendo todas sus dimensiones, su objetivo es centrarse en recolectar datos que describan la situación tal y como es.

Por lo tanto, la investigación que se propone es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilitó explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que hizo posible conocer el problema de estudio tal cual se presentó en realidad.

2.2 Contexto.

La investigación fue realizada en 5 establecimientos escolares de los cuales cuatro de ellos fueron fiscales y uno fiscomisional, a continuación se detalla el contexto de cada una de las instituciones que permitieron realizar este trabajo sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Los cinco establecimientos investigados se encuentran en la parroquia Moraspungo y El Corazón pertenecientes al Cantón Pangua provincia de Cotopaxi, poseen una infraestructura similar por el tipo de clima subtropical del sector en el que se localizan. Cada una de las instituciones dispone de zonas verdes y ajardinadas, sus debidos laboratorios de ciencias e informática, áreas recreativas de acuerdo a la edad del alumnado,

sus respectivos cuartos de aseo y servicios higiénicos, además de contar con todos los servicios básicos tienen biblioteca, sala de profesores, secretaría, rectorado/dirección, su pertinente bar o restaurante, además de un lugar habilitado para el conserje de cada institución.

La excepción es la escuela fisco misional que cuenta con una capilla. Con respecto a la seguridad todas y cada una de las instituciones son seguras, con buenas vías de acceso al encontrarse en la vía principal, una de ellas tiene recorrido a la parroquia más cercana y las demás aprovechan el horario fluido de autobuses y rancheras típicas de la zona a la hora de entrada y salida de los estudiantes. Las Instituciones al estar ubicadas en el centro de las parroquias y recintos tienen a su alcance los centros de salud y el hospital.

La Escuela “Gabriela Mistral” con 17 docentes y 440 alumnos dispone de dos niveles inicial y primero de básica hasta octavo año con una ubicación geográfica urbana.

Breve reseña histórica: fue fundada un 5 de Mayo del año 1929, en la que se educan niños y niñas de los diferentes recintos que le rodean. Su prestigioso nombre de Gabriela Mistral es en honor a una maestra que sobresalió en la literatura y amante a los niños nacida en Chile el 7 de abril de 1889 – 10 de enero 1957. Ubicada junto al parque y la iglesia de la parroquia Moraspungo cantón Pangua provincia de Cotopaxi.

La Escuela “Capitán Galo Molina” tiene jornada matutina con régimen costa, alumnado mixto, pertenece al sector público y su ubicación geográfica es rural.

Fue creada el 15 de Mayo de 1952 con carácter de particular siendo el primer maestro el Sr. Hermel Ávila, la escuelita en ese entonces funcionó en una ramada construida por los padres de familia, al comienzo no tuvo nombre, después paso a ser escuela municipal y finalmente el 24 de octubre de 1955 fiscal. Se ubica en el recinto Las Juntas - parroquia Moraspungo, cantón Pangua, provincia de Cotopaxi.

La Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” sus niveles de educación son inicial, preparatoria, básica elemental, básica media y básica superior su alumnado es mixto con 15 docentes, el número de alumnos es de 367 con jornada matutina y de régimen costa.

Fue fundada el 12 de Abril de 1956 gracias a la gestión realizada por un grupo de pobladores y con el apoyo del cantón Pangua; se hace realidad la escuela católica, que forma parte de la red de establecimientos educativos regentados por las hijas de la caridad de la zona central, inspirado en el carisma de San Vicente de Paúl y Santa Luisa de Marillac.

En sus inicios se dedicó a la enseñanza de la niñez femenina pasando en el año 1979 a ser una institución mixta. La institución Educativa la Inmaculada se ubica en El Corazón vía principal a Pangua Av. General Enríquez Gallo con ubicación geográfica urbana.

La Escuela de Educación Básica “Pedro Fermín Cevallos” esta institución se creó un día viernes 2 de mayo de 1902 inaugurada por el director preceptor Ramón Cerda Nieto. En el año 1906 son instalados debidamente los planteles de varones y mujeres, regentados por los maestros Adolfo Plaza Jácome y Eugenia Riera, respectivamente. Se ubica en El Corazón - Pangua, la institución es pública con jornada matutina, régimen costa, posee 18 docentes y 452 alumnos con niveles de educación inicial, básica media y básica superior su sector es urbano y está situada en la calle Alberto Flores .

La Unidad Educativa Guapara está ubicada en el recinto Guapara, vía principal a Quevedo perteneciente a la parroquia Moraspungo cantón Pangua provincia de Cotopaxi. Fue creada el 10 de mayo del año 1970, gracias a la iniciativa y gestión realizada por la señora profesora Victoria Guzmán y el apoyo de los padres de familia, empezando a funcionar como escuela particular, al pasar el tiempo se realizan gestiones ante el Director Provincial de Educación de Cotopaxi señor Luis Rivadeneira Echeverría, fiscalizándose en el año 1975, conjuntamente con la señorita Nancy Pozo. Su nombre actual se debe al deseo de perennizar los nombres del señor Director Provincial de Cotopaxi y del señor hacendado que por coincidencia tenía el mismo nombre y apellido quien donó una cuadra de terreno para la construcción de las aulas escolares. Iniciando así su primer período escolar el 3 de mayo de 1993. La mencionada institución educativa está en el sector rural es fiscal con jornada matutina bajo régimen costa, tiene 20 docentes y 470 alumnos, disponen de niveles de educación inicial, básica y bachillerato.

2.3 Participantes.

Para el presente estudio se tomó en cuenta la Escuela “Gabriela Mistral” con una muestra de un docente de sexo femenino de 34 años de edad, un año de experiencia con título relacionado a la docencia de tercer nivel y su modalidad de trabajo es presencial. Una segunda muestra significativa fue la Escuela de Educación Básica “Capitán Galo Molina” con una docente de 30 años de edad y dos años de experiencia, cuyo título está relacionado con la docencia tiene tercer nivel y su trabajo es de nivel inicial con un sistema presencial.

La siguiente institución investigada es la Unidad Educativa “La Inmaculada”, con una docente de 25 años de edad y dos de experiencia, su título se relaciona con la docencia, pertenece al tercer nivel y trabaja con los niños de educación inicial. La Escuela “Pedro Fermín Cevallos”, también formó parte de la presente indagación con una docente de muestra de 30 años de edad y uno de experiencia su título está relacionado a la docencia con tercer nivel de educación y labora bajo modalidad presencial en el nivel de educación inicial. Para culminar con el trabajo de investigación la última institución participante es la Unidad Educativa Guapara con una docente de sexo femenino de 30 años de edad, la misma que posee un título de tercer nivel relacionado a la docencia tiene 5 años de experiencia y trabaja en el nivel de educación inicial bajo modalidad presencial.

2.4 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1 Métodos.

Los métodos de investigación a aplicar en la presente investigación fueron los siguientes:

- **El método descriptivo**, este método permite explicar y analizar el objeto de la investigación, es decir ¿cómo es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje?, a través de la observación; para recopilar, organizar, resumir y analizar los datos recogidos para la respectiva descripción de los mismos.
Se utilizó este método mediante la observación, para recopilar, organizar, resumir y analizar los datos recogidos con el objetivo de adquirir datos precisos y sistemáticos para tener una idea clara.
- **El método analítico sintético**, este método facilita la desestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudarán a la comprensión y conocimiento de la realidad.
Se empleó este método llevando una minuciosa planificación y organización tanto en los documentos como en el trabajo de campo, para el estudio de forma individual y después integral con cada docente.

- **El método inductivo y deductivo**, ayuda a configurar el conocimiento y generalizar de forma lógica los datos empíricos a alcanzarse en el proceso de investigación.

Se aplicó este método de investigación mediante la observación para sacar conclusiones de la experiencia y establecer ejecuciones lógicas partiendo de verdades previamente establecidas como principios generales, para después destinar a casos individuales y comprobar así su validez.

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

Se usó este método para interpretar y comprender de mejor manera la investigación.

2.4.2 Técnicas.

Las técnicas de investigación utilizadas para la recolección y análisis de la información teórica y empírica fueron:

a) Técnicas de investigación bibliográfica.

- **Lectura**, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre gestión pedagógica y clima de aula.
- **Mapas conceptuales y organizadores gráficos**, como medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teórico-conceptuales.
- **El resumen**, como medio para presentar un texto original de forma abreviada accediendo favorecer la comprensión del tema, entender mejor el texto y redactar con exactitud y calidad.

b) Técnicas de investigación de campo.

Para la recolección y análisis de datos:

- **La observación**, técnica muy utilizada en el campo de las ciencias humanas para contemplar y examinar atentamente algo con el objeto de determinar su naturaleza y funcionamiento.
- **La encuesta**, es una de las técnicas más utilizadas, apoyada en un cuestionario previamente elaborado con preguntas concretas para obtener respuestas precisas que permiten una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada.

2.4.3 Instrumentos.

- **Cuestionario de autoevaluación** del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión.
- **Registro de observación** de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje, liderazgo y comunicación.
- **Cuestionario ad hoc para autoevaluar el desempeño del docente en los ámbitos:** Legal, de planificación institucional y curricular de aprendizaje, liderazgo y comunicación.
- **Los ámbitos que se evaluaron con el cuestionario son:** La gestión legal, la gestión de planificación institucional y curricular, la gestión de aprendizaje y la gestión de liderazgo y comunicación.

2.5 Recursos.

Recursos para llevar a cabo el trabajo de investigación, distinguidos entre ellos recursos: humanos, naturales, institucionales, materiales y económicos.

2.5.1 Humanos.

Los cinco docentes de la institución que colaboraron con la autoevaluación para la investigación.

Tutora de trabajo de titulación.

Directores de las Instituciones investigadas, docentes y personal administrativo, alumnos, conserje y todas las personas de las instituciones que colaboraron para que el desarrollo de la investigación se desarrolle de la mejor manera.

2.5.2 Materiales institucionales.

Los materiales institucionales facilitados para la investigación han sido las aulas de clase.

Materiales de trabajo; fotocopias de las hojas de autorización de ingreso al centro a investigarse, hojas para la autoevaluación del desempeño docente, y hojas del cuestionario para la autoevaluación del desempeño docente, cuaderno de apuntes, esferos de color azul y textos. Equipo computadora, cámara fotográfica.

2.5.3 Económicos.

Los recursos se transforman en el costo que cuenta la elaboración de la investigación y que es solventada por la investigadora.

2.6 Procedimiento.

- **Acercamiento a los centros educativos.**

Ubicación de las instituciones, ingreso al establecimiento, reunión con la directora/director del centro educativo, presentación de la carta enviada por la universidad para el permiso, ingreso e investigación al centro educativo y entrega de la misma, presentación de la docente de Inicial, ingreso al aula, presentación a los alumnos, entrega del cuestionario, observación de las actividades realizadas por el docente en el aula, valoración y llenado de datos en el registro; ordenar y clasificar los documentos obtenidos después de cada visita a los centros educativos; planificar para la siguiente visita a la próxima institución.

Concluida la investigación en cada centro educativo, llenado del cuestionario y registro de observación en el formato de codificación en el EVA.

CAPÍTULO III
RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

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

Tabla 1. Desempeño profesional – Ámbito de la gestión legal.

| N° DEL ÍTEM | INDICADORES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|--|--------------|-------------|
| 1.1 | Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes | 9,20 | 13% |
| 1.2 | Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano | 8,33 | 12% |
| 1.3 | Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional | 9,00 | 13% |
| 1.4 | Aplica el Código de Convivencia Institucional | 9,50 | 13% |
| 1.5 | Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, metas, políticas concretadas en proyectos y actividades. | 8,25 | 12% |
| 1.6 | Resuelve conflictos en su aula e institución | 9,20 | 13% |
| 1.7 | Organiza las actividades docentes | 8,60 | 12% |
| 1.8 | Fomenta el cumplimiento del reglamento | 8,60 | 12% |
| TOTAL | | 70,68 | 100% |
| PROMEDIO | | 8,84 | |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente
Elaboración: Sandra Segura.

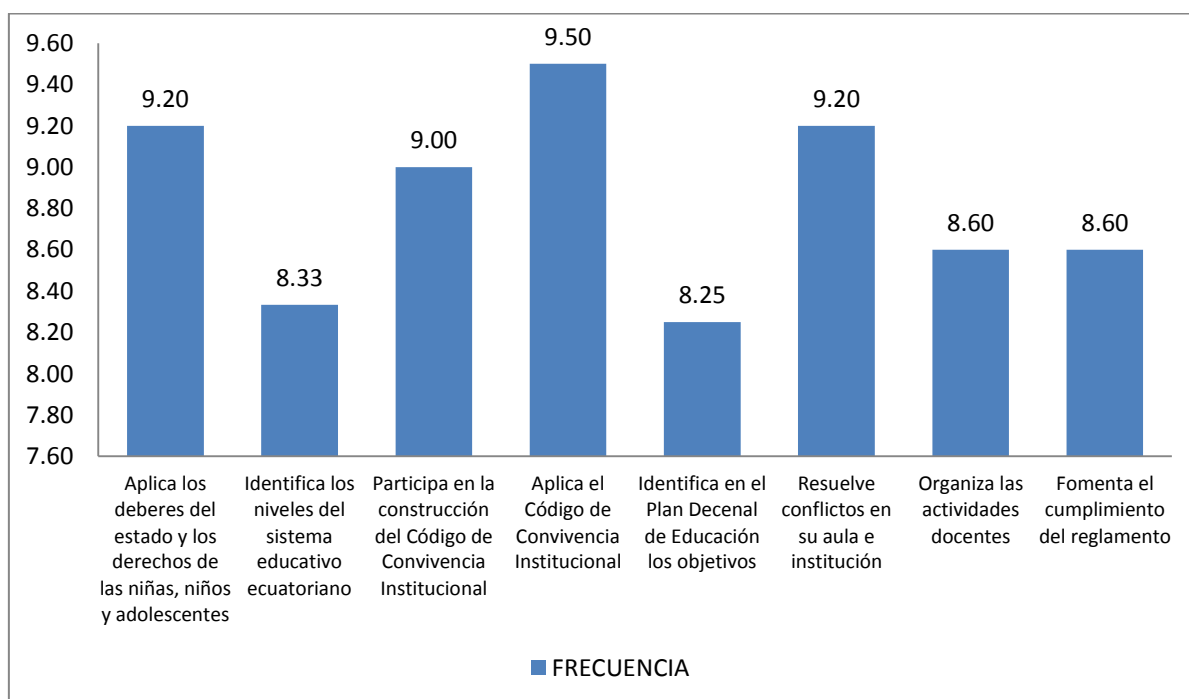


Figura 1. Ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación
Elaboración: Sandra Segura

Según Casanova (1990), manifiesta que el desempeño profesional permite al docente un desarrollo integral y legal haciéndolo más efectivo en su enseñanza. Por otra parte el desempeño profesional es la capacidad con la que cuenta el docente durante su profesión y los conocimientos adquiridos, a través del tema legal de la educación en este caso del Ministerio de Educación del Ecuador, a través de sus políticas. El cual pone a discusión el desempeño frente a ciertos indicadores como los derechos de los niños, el sistema educativo actual, la construcción del código de convivencia institucional el plan decenal y sus respectivos reglamentos elementos de interés para lograr una correcta gestión legal dentro del desempeño profesional.

Bajo este análisis conceptual se manifiesta que dentro de los indicadores aplicados a los docentes de las cinco escuelas en estudio se puede observar que, en el desempeño profesional - en el ámbito de la gestión legal, la identificación de los niveles del sistema educativo ecuatoriano con un 12% y el Plan Decenal de Educación los objetivos, metas, políticas, concretadas en proyectos y actividades con un 12% son los más bajos de desempeño profesional en el tema de frecuencia.

Por tal razón se concluye que la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito legal es satisfactorio para los estudiantes y las cinco instituciones educativas ya que ha permitido mejorar los conocimientos de los estudiantes a través del desempeño profesional que cuentan los docentes en la gestión legal, así se lo puede apreciar en la presente tabla en el indicador del Código de Convivencia Institucional, en el plan decenal de educación, resaltando que el código de convivencia es el más efectivo por los docentes con un 9.50 de frecuencia y alcanzando un 13% de conocimiento y aplicación.

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

El desempeño docente son las cualidades con las que cuenta el docente al momento de poder educar a los niños tomando como referencia sus conocimientos y capacidades que dispone al momento de impartir clase, tomando como fundamento el ámbito de la gestión legal y la importancia que cuenta el docente en el espacio de habilidades, capacidades y pedagogía, la importancia es las ganas e interés que cuenta el docente al momento de enseñar a sus educandos en especial prioriza sus experiencias y formas de enseñar utilizando la gestión legal. (Vaillant & Rosse, 2006)

Con este aporte se hizo un análisis en cuanto a este nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente, se puede observar en la tabla 2 que el indicador de

menor importancia es la identificación en el Plan Decenal de Educación con el 11%. Y el de mayor importancia según el indicador es la aplicación del Código de Convivencia institucional con un 13%, en el ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Tabla 2. Nivel de importancia 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 | 9,20 | 13% |
| 1.2 | identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano | 8,75 | 12% |
| 1.3 | Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional | 9,33 | 13% |
| 1.4 | Aplica el Código de Convivencia Institucional | 9,50 | 13% |
| 1.5 | Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos | 7,75 | 11% |
| 1.6 | Resuelve conflictos en su aula e institución | 9,20 | 13% |
| 1.7 | Organiza las actividades docentes | 8,60 | 12% |
| 1.8 | Fomenta el cumplimiento del reglamento | 8,80 | 12% |
| TOTAL | | 71,13 | 100% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaboración: Sandra Segura.

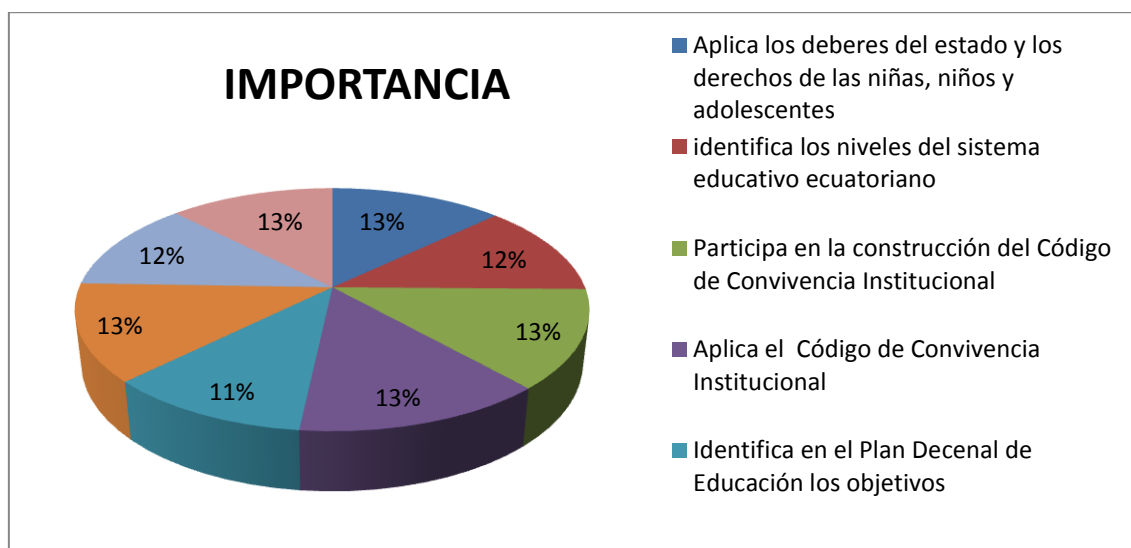


Figura 2. Nivel de importancia.

Fuente: Ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Elaboración: Sandra Segura.

Concluyendo que el nivel de importancia en el ámbito de la gestión legal en el desempeño docente es muy efectiva por parte del docente en los cinco establecimientos que cuenta el presente estudio, sin embargo hay que tomar en cuenta que el indicador de la identificación del plan decenal es bajo, por lo que se debe reforzar el presente indicador a través de un plan de fortalecimiento.

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 en el desempeño docente

| N° DEL ÍTEM | INDICADORES | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|-----------------|---|-----------------------|-------------|
| 1.1 | Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes | 8,60 | 12% |
| 1.2 | identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano | 8,50 | 12% |
| 1.3 | Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional | 9,25 | 13% |
| 1.4 | Aplica el Código de Convivencia Institucional | 9,25 | 13% |
| 1.5 | Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos | 7,75 | 11% |
| 1.6 | Resuelve conflictos en su aula e institución | 9,20 | 13% |
| 1.7 | Organiza las actividades docentes | 8,80 | 13% |
| 1.8 | Fomenta el cumplimiento del reglamento | 9,00 | 13% |
| TOTAL | | 70,35 | 100% |
| PROMEDIO | | 8,79 | |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente
Elaboración: Sandra Segura

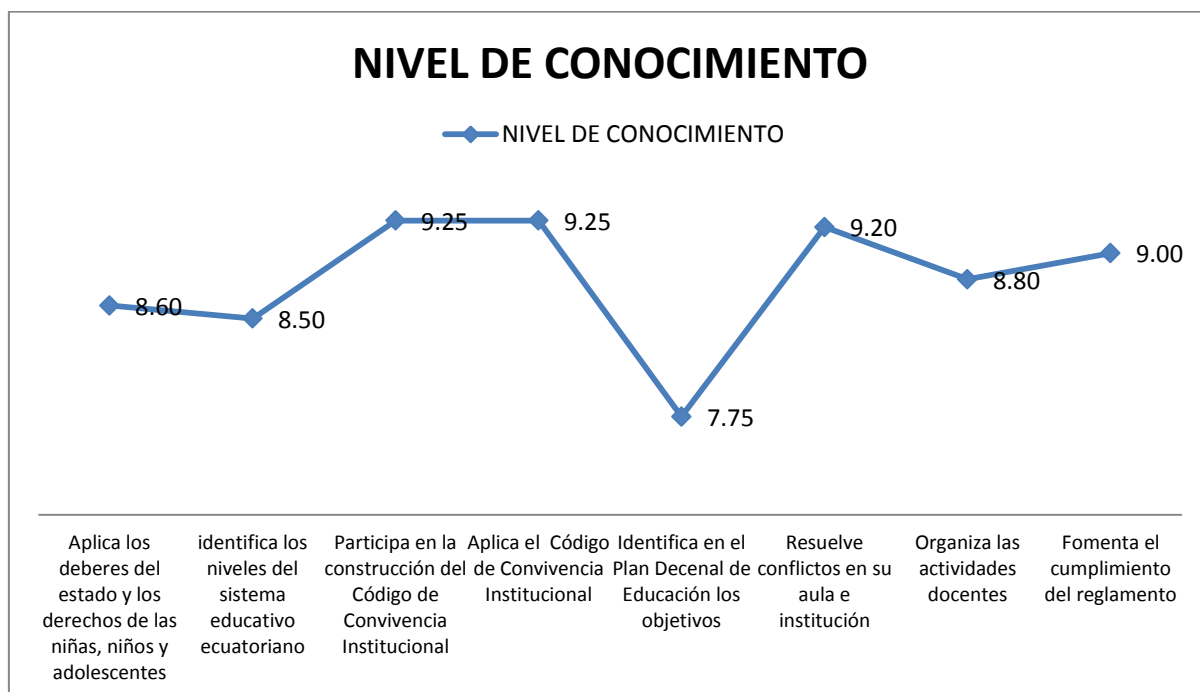


Figura 3. Nivel de conocimiento.

Fuente: Nivel de conocimiento en el desempeño docente.
Elaboración: Sandra Segura.

Sobre el conocimiento de la gestión legal de los docentes en estudio en las instituciones educativas se puede apreciar que la gestión legal es un proceso de planificación educativa bajo parámetros de idoneidad o jurídica bajo normas y leyes que formalicen la educación por lo que la gestión legal en el desempeño del docente son los parámetros de medición con políticas para su mejor desenvolvimiento con el objetivo de mejorar la calidad del desempeño (Porter, 2009). Esto demuestra que la medición es importante en el momento de evaluar el desempeño docente.

En cuanto al nivel de conocimiento en el desempeño docente en el ámbito de la gestión legal con que cuentan los educativos de acuerdo a los indicadores de la tabla se puede mencionar que no logran identificar el Plan Decenal de Educación contando así con un nivel de 11% en base a conocimientos y un elevado porcentaje de 13% en el tema de que participan en la construcción del Código de Convivencia Institucional y su aplicación, con un promedio de 8,79 en el nivel de conocimiento de la tabla en general.

Por lo tanto los niveles de conocimiento que tienen los docentes en el ámbito de la gestión legal es; muy bueno. De acuerdo a la tabla de puntaje y a los indicadores, resaltando que el docente dispone, con un nivel de conocimiento alto generando expectativa positiva en los estudiantes y la institución educativa en especial en los cinco centros educativos.

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

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

Tabla 4. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

| N° DEL ÍTEM | INDICADORES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|---|---------------|-------------|
| 2.1 | Participa en la elaboración del PEI | 9,20 | 7% |
| 2.2. | Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras | 9,00 | 7% |
| 2.3 | Participa en la ejecución del POA | 8,75 | 7% |
| 2.4 | Participa en el diseño de instrumentos | 8,75 | 7% |
| 2.5 | Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos | 8,60 | 7% |
| 2.6 | Relaciona los elementos del Currículo Nacional | 8,80 | 7% |
| 2.7 | Participa en la elaboración del PAA | 8,00 | 6% |
| 2.8 | Utiliza el PAA | 8,50 | 7% |
| 2.9 | Construye una planificación de clase | 9,20 | 7% |
| 2.10 | Planifica la clase | 9,00 | 7% |
| 2.11 | Utiliza el PEI | 8,00 | 6% |
| 2.12 | Adecúa el currículo vigente en su aula | 8,25 | 7% |
| 2.13 | Adapta el currículo en las diferentes áreas | 8,20 | 6% |
| 2.14 | Diseña proyectos con fines educativos | 7,25 | 6% |
| 2.15 | Incorpora el PAA | 6,67 | 5% |
| TOTAL | | 126,17 | 100% |
| PROMEDIO | | 8,41 | |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.
Elaboración: Sandra Segura.

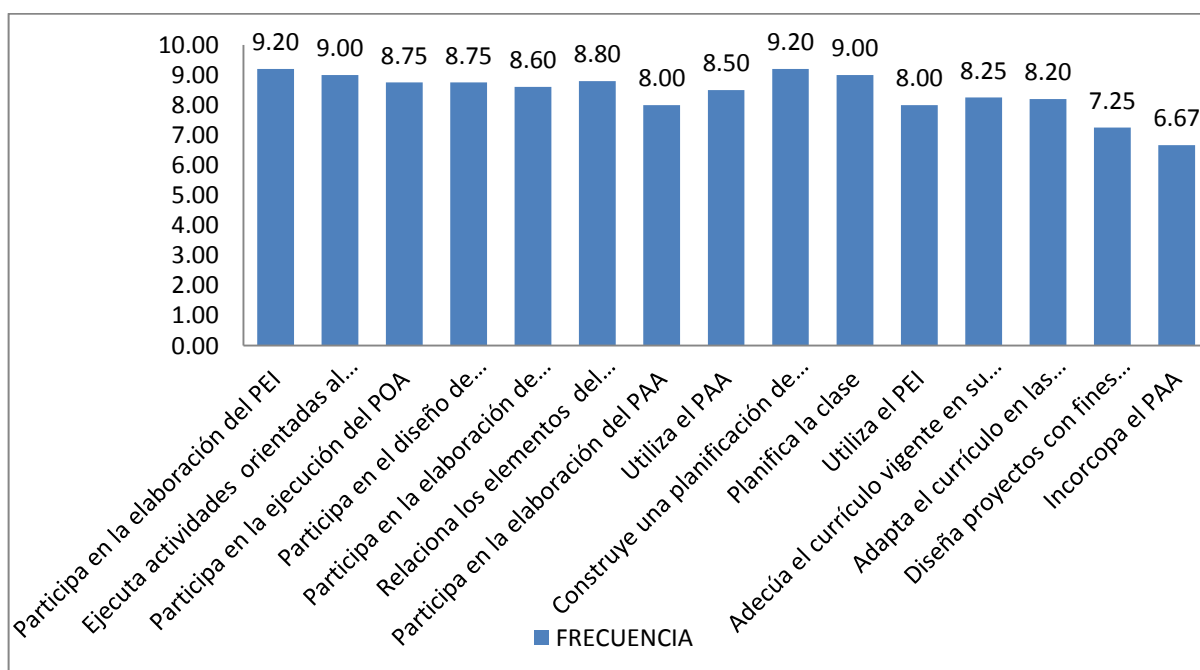


Figura.4. Nivel de frecuencia del desempeño profesional.

Fuente: Nivel de frecuencia del desempeño profesional.
Elaboración: Sandra Segura.

(Ary, 2009), Conceptualiza el desempeño docente; como el profesor planifica usando la malla curricular de la escuela, estrategias efectivas, recursos, e información para satisfacer las necesidades de los estudiantes. Usar información del aprendizaje de los estudiantes para guiar la planificación. Planificación en tiempo realista, cobertura del contenido, y transiciones

La planificación institucional y curricular es el instrumento que dispone la institución para dirigir los objetivos a alcanzar es el norte a seguir de la institución en base a un conjunto de actividades organizadas disciplinadas para lograr alcanzar la meta deseada.

De acuerdo a la tabla, el desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular en las cinco escuelas en estudio se puede mencionar que es efectivo y de nivel muy bueno ya que el indicador de menor frecuencia con que denomina el docente es el que utiliza el PEI, en un porcentaje de 6% al igual que participa en la elaboración del PAA, e incorpora el PAA en un 5%, siendo de relevancia o frecuencia medianamente baja y el de mayor interés es el que participa en la elaboración del PEI, con 7%.

Para concluir el presente análisis respecto a los indicadores del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de la planificación se demuestra que hay poco interés por la planificación y participación en la elaboración de los proyectos Institucionales, siendo este el pilar fundamental de la labor educativa.

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

Tabla 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación.

| N° DEL ÍTEM | INDICADORES | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|---|---------------|-------------|
| 2.1 | Participa en la elaboración del PEI | 9,20 | 7% |
| 2.2. | Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras | 9,25 | 7% |
| 2.3 | Participa en la ejecución del POA | 9,25 | 7% |
| 2.4 | Participa en el diseño de instrumentos | 8,50 | 7% |
| 2.5 | Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos | 8,80 | 7% |
| 2.6 | Relaciona los elementos del Currículo Nacional | 8,60 | 7% |
| 2.7 | Participa en la elaboración del PAA | 8,00 | 6% |
| 2.8 | Utiliza el PAA | 8,00 | 6% |
| 2.9 | Construye una planificación de clase | 9,40 | 7% |
| 2.10 | Planifica la clase | 9,40 | 7% |
| 2.11 | Utiliza el PEI | 7,00 | 6% |
| 2.12 | Adecúa el currículo vigente en su aula | 8,50 | 7% |
| 2.13 | Adapta el currículo en las diferentes áreas | 8,40 | 7% |
| 2.14 | Diseña proyectos con fines educativos | 7,75 | 6% |
| 2.15 | Incorpora el PAA | 6,67 | 5% |
| TOTAL | | 126,72 | 100% |
| PROMEDIO | | 8,45 | |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.
Elaboración: Sandra Segura

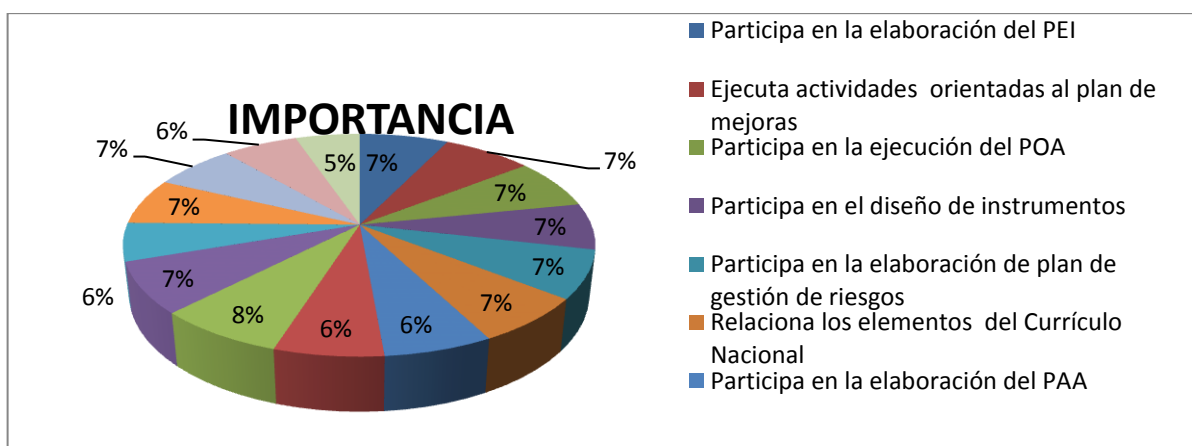


Figura 5. Nivel de importancia en el desempeño del docente.

Fuente: Tabla 5.
Elaboración: Sandra Segura.

El docente debe poseer un conjunto de destrezas docentes que le permitan alcanzar y ejercer el rol de liderazgo pedagógico en la práctica educativa, por ejemplo: manejar acordemente los contenidos e interrelaciones con los objetivos y prioridades curriculares, debe crear un entorno de aprendizaje con sentido de igualdad y justicia, promover entusiasmo hacia la asignatura específica e implementar un adecuado manejo de tiempo. (Monterrosa, 2009)

El docente es quien crea las condiciones del aprendizaje de acuerdo al currículo de manera eficiente y eficaz, poniendo en práctica técnicas de acuerdo a las posibilidades y recursos disponibles en el entorno de los educandos para lograr así una educación de calidad, además la participación pedagógica en los procesos de planificación institucional, tales como el proyecto educativo institucional, plan anual, plan estratégico y el diseño del seguimiento y evaluación de resultados, logrando ser un docente de acción dentro de la Institución Educativa.

Los docentes deben hacer una renovación de la práctica pedagógica sustentada en una visión transformadora que permita transitar de la enseñanza tradicional a la producción del conocimiento, promoviendo en sus alumnos un pensamiento crítico, creativo y valorando de manera positiva la diversidad en todas sus expresiones ejerciendo un liderazgo pedagógico y responsable por los aprendizajes de los escolares con calidad en los procesos pedagógicos.

A través del análisis se define que el nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente, de acuerdo a la tabla de datos o de aplicación, al docente le falta interés en el indicador sobre la incorporación del PAA con un 5%, y al momento de diseñar proyectos con fines educativos en un 6% de importancia seguido de la participación en la elaboración del PAA además de la utilización del mismo y del PEI con un 6% de participación, siendo el porcentaje de mayor importancia para el docente la planificación y construcción de clase con un 7%.

Se concluye que el nivel de valor que da el docente en el ámbito de la planificación en el desempeño docente es bueno porque su rango de importancia es aceptable en los indicadores que dispone el EVA, notándose pequeños descuidos y falencias en el tema de incorporación del PAA, por lo que una programación de indicadores sobre la planificación mejoraría en parte la eficiencia de desempeño docente de las escuelas en estudio dentro del cantón Pangua.

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

Tabla 6. Niveles de conocimiento

| N° DEL ÍTEM | INDICADORES | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|-----------------|---|-----------------------|-------------|
| 2.1 | Participa en la elaboración del PEI | 9,40 | 8% |
| 2.2. | Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras | 9,00 | 7% |
| 2.3 | Participa en la ejecución del POA | 9,00 | 7% |
| 2.4 | Participa en el diseño de instrumentos | 7,75 | 6% |
| 2.5 | Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos | 8,60 | 7% |
| 2.6 | Relaciona los elementos del Currículo Nacional | 8,60 | 7% |
| 2.7 | Participa en la elaboración del PAA | 7,50 | 6% |
| 2.8 | Utiliza el PAA | 8,25 | 7% |
| 2.9 | Construye una planificación de clase | 9,40 | 8% |
| 2.10 | Planifica la clase | 9,00 | 7% |
| 2.11 | Utiliza el PEI | 7,00 | 6% |
| 2.12 | Adecúa el currículo vigente en su aula | 8,00 | 6% |
| 2.13 | Adapta el currículo en las diferentes áreas | 8,00 | 6% |
| 2.14 | Diseña proyectos con fines educativos | 7,75 | 6% |
| 2.15 | Incorpora el PAA | 7,33 | 6% |
| TOTAL | | 124,58 | 100% |
| PROMEDIO | | 8,31 | |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Elaboración: Sandra Segura

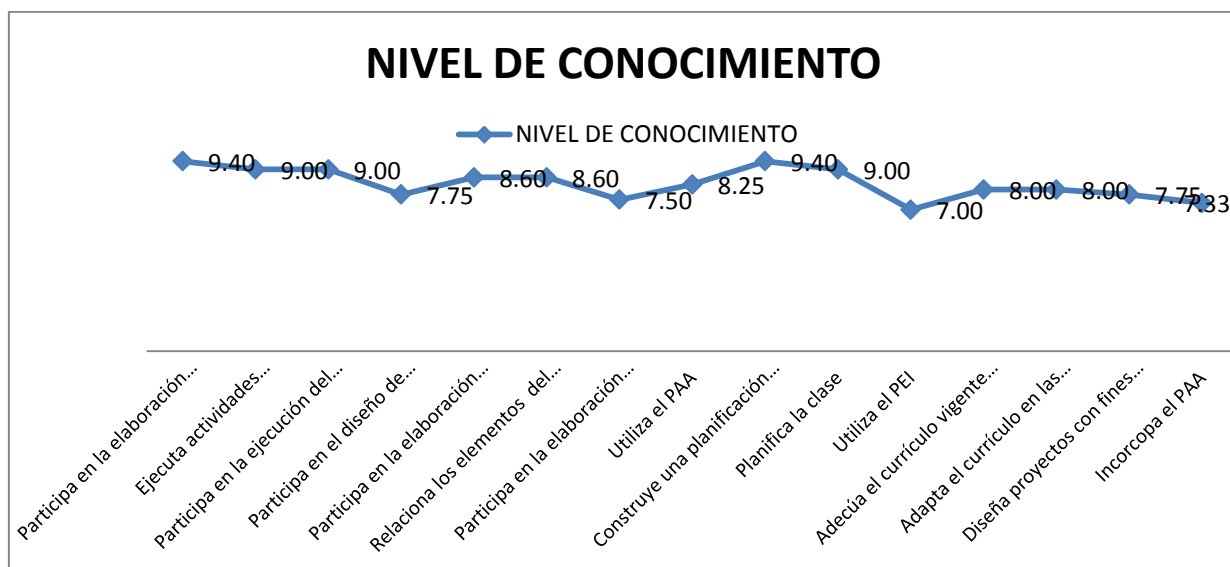


Figura.6. Ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente: Ámbito de la planificación para su desempeño docente

Elaboración: Sandra Segura

La planificación consiste en un ejercicio de formulación y establecimiento de objetivos de carácter prioritario su característica principal es el establecimiento de los cursos de acción para alcanzar dichos objetivos. (Armijos, 2016). Con el aporte del Dr. Armijos se interpreta en relación a la investigación, que la planificación es una herramienta de gestión que parte del diagnóstico; de la situación actual de la institución educativa. Para poder establecer las acciones que se tomaran y llegar a una propuesta educativa en este caso para los estudiantes, docentes e institución la cual debe tener una relación directa entre estos tres actores de la educación en este caso en los cinco centros educativos en estudio.

Sobre el cuestionario de autoevaluación aplicado a los educativos en el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño se puede manifestar que el indicador sobre la utilización del PEI, es del 6% y el de mayor conocimiento y dominio es el que participa en la elaboración del PEI con un 8% siendo relativamente elevado.

Concluyendo que en los cinco centros educativos donde se realizó la propuesta investigativa el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño es muy bueno, esto significa que para lograr una mayor efectividad en el tema de nivel de conocimiento en cuanto a planificación se debe mejorar algunos indicadores para lograr así unos niveles superiores de enseñanza de los docentes frente a los estudiantes en el tema de planificación.

3.3 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.

3.3.1 Planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje.

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

Tabla 7. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|--|--------------|-------------|
| 3.1 | Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos | 8,00 | 10% |
| 3.2 | Emplea los principios didácticos de la disciplina | 8,60 | 10% |
| 3.3 | Fundamenta su práctica docente | 8,60 | 10% |
| 3.4 | Realiza procesos de investigación educativa | 8,60 | 10% |
| 3.5 | Utiliza los elementos de la estructura curricular | 8,00 | 10% |
| 3.6 | Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional | 8,00 | 10% |
| 3.7 | Elabora el plan de clase según PAA | 7,00 | 8% |
| 3.8 | Relaciona en la planificación de clase los elementos | 8,40 | 10% |
| 3.9 | Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje | 9,00 | 11% |
| 3.10 | Selecciona y diseña recursos didácticos | 8,75 | 11% |
| TOTAL | | 82,95 | 100% |
| PROMEDIO | | 8,30 | |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente
Elaboración: Sandra Segura

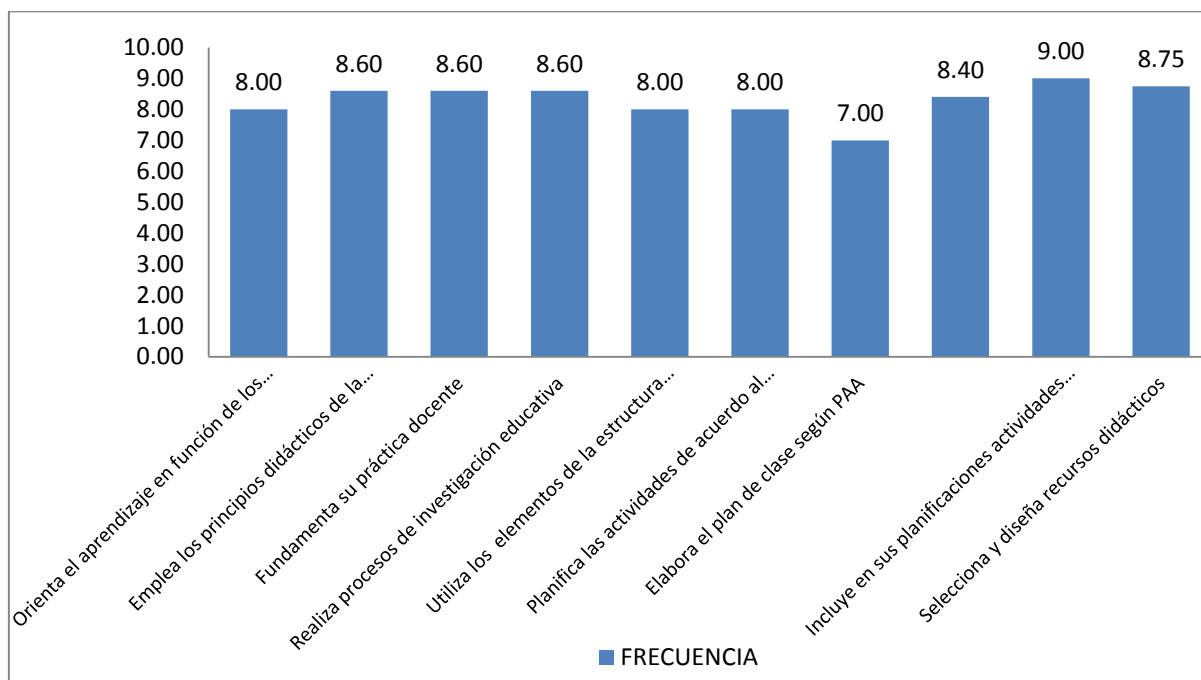


Figura 7. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje
Elaboración: Sandra Segura

La Gestión Educativa, denominada también Gestión de procesos, toma en cuenta cómo la organización escolar desarrolla de manera sistemática e intencional los sub-procesos institucionales que, en sus diversas dimensiones, se implementan con el fin de alcanzar

resultados de calidad, tales como la gestión curricular y pedagógica, el desarrollo de los procesos regulares del establecimiento y el soporte administrativo de la gestión de la enseñanza; y así mismo, la forma en que se evidencia la preocupación por el mejoramiento continuo y la promoción de la búsqueda de soluciones innovadoras a los problemas de gestión. (Santos, 2016)

Haciendo relación de la investigación de Santos se determina en el caso de la planificación profesional, en el ámbito de la gestión se puede mencionar que el desempeño profesional en los centros educativos en estudio es del 82,95% de conocimiento, ya que los niveles de frecuencia de desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje es efectiva y satisfactoria por parte del docente porque se observa que siempre dispone de niveles de repetición a los estudiantes según los indicadores como orienta el aprendizaje en función de los conocimientos. Sin embargo existen indicadores como el que elabora el plan de clase según el PAA, que cuenta con un porcentaje de 8%, siendo el más bajo de los indicadores del nivel de frecuencia.

Lo que permite concluir de acuerdo a la tabla propuesta que los niveles de frecuencia del desempeño profesional, tienen un valor significativo, y se demuestra que los docentes en su gran mayoría planifican de acuerdo al currículo, preocupándose por cumplir con los planes y programas de las diferentes asignaturas.

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

Tabla 8. Nivel de importancia del desempeño profesional

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|--|--------------------|-------------------|
| 3.1 | Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos | 8,75 | 10% |
| 3.2 | Emplea los principios didácticos de la disciplina | 8,60 | 10% |
| 3.3 | Fundamenta su práctica docente | 8,40 | 10% |
| 3.4 | Realiza procesos de investigación educativa | 9,20 | 11% |
| 3.5 | Utiliza los elementos de la estructura curricular | 8,60 | 10% |
| 3.6 | Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional | 8,00 | 9% |
| 3.7 | Elabora el plan de clase según PAA | 7,67 | 9% |
| 3.8 | Relaciona en la planificación de clase los elementos | 8,80 | 10% |
| 3.9 | Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje | 9,00 | 10% |
| 3.10 | Selecciona y diseña recursos didácticos | 9,00 | 10% |
| | TOTAL | 86,02 | 100% |
| | PROMEDIO | 8,60 | |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente
Elaboración: Sandra Segura

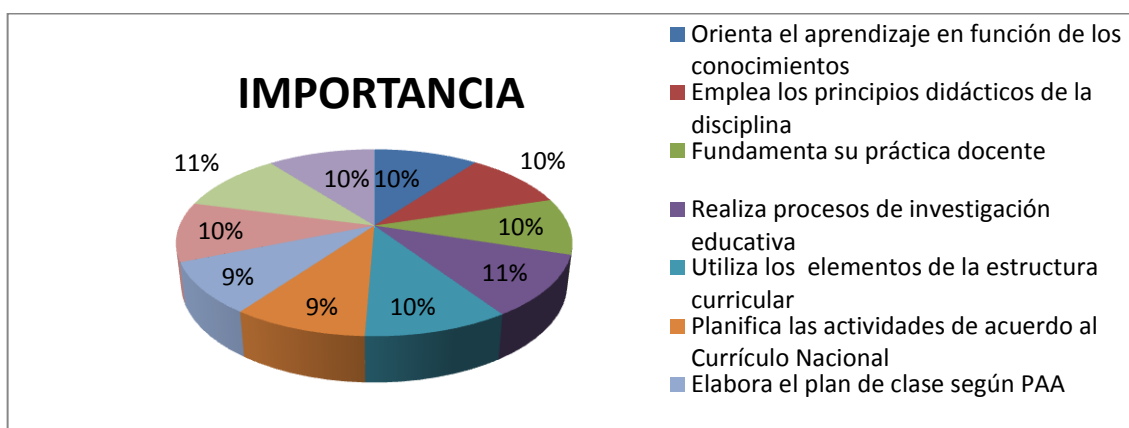


Figura.8. Desempeño profesional, sección planificación del proceso.

Fuente: Desempeño profesional, sección planificación del proceso.

Elaboración: Sandra Segura.

“La planificación debe ser bien organizada, sistematizada y participativa, lo que implica que no se puede separar de la acción. Por lo tanto la planificación es una forma de organización para la acción, éste es el punto crucial que diferencia la planificación tradicional de la planificación estratégica. La planificación implica un esfuerzo participativo.” (Mazacon, 1998).

El autor manifiesta que la planificación es parte de la acción, en este caso se puede reemplazar a la acción como el proceso de enseñanza, por lo tanto la planificación siempre deberá estar ligado al proceso de enseñanza aprendizaje.

Por lo que se analiza que el nivel de importancia del desempeño profesional respecto a la sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje es de nivel muy bueno ya que el docente le da la importancia correspondiente en lo que respecta a procesos de investigación educativa, planificaciones y diseña recursos didácticos en un 10% y un bajo nivel en el indicador de elaboración del plan según el PAA con un 9%.

Sobre lo planteado se puede concluir que el nivel de importancia en el desempeño profesional, sección planificación del proceso es muy bueno ya que los indicadores dentro del nivel de importancia que utiliza el docente son efectivos demostrando la participación activa de los docentes en los procesos educativos.

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

Tabla 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional.

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|-----------------|--|-----------------------|-------------|
| 3.1 | Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos | 8,00 | 10% |
| 3.2 | Emplea los principios didácticos de la disciplina | 8,60 | 11% |
| 3.3 | Fundamenta su práctica docente | 9,00 | 11% |
| 3.4 | Realiza procesos de investigación educativa | 8,80 | 11% |
| 3.5 | Utiliza los elementos de la estructura curricular | 8,00 | 10% |
| 3.6 | Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional | 7,00 | 9% |
| 3.7 | Elabora el plan de clase según PAA | 6,33 | 8% |
| 3.8 | Relaciona en la planificación de clase los elementos | 8,60 | 11% |
| 3.9 | Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje | 8,80 | 11% |
| 3.10 | Selecciona y diseña recursos didácticos | 8,50 | 10% |
| TOTAL | | 81,63 | 100% |
| PROMEDIO | | 8,16 | |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente
Elaboración: Sandra Segura.

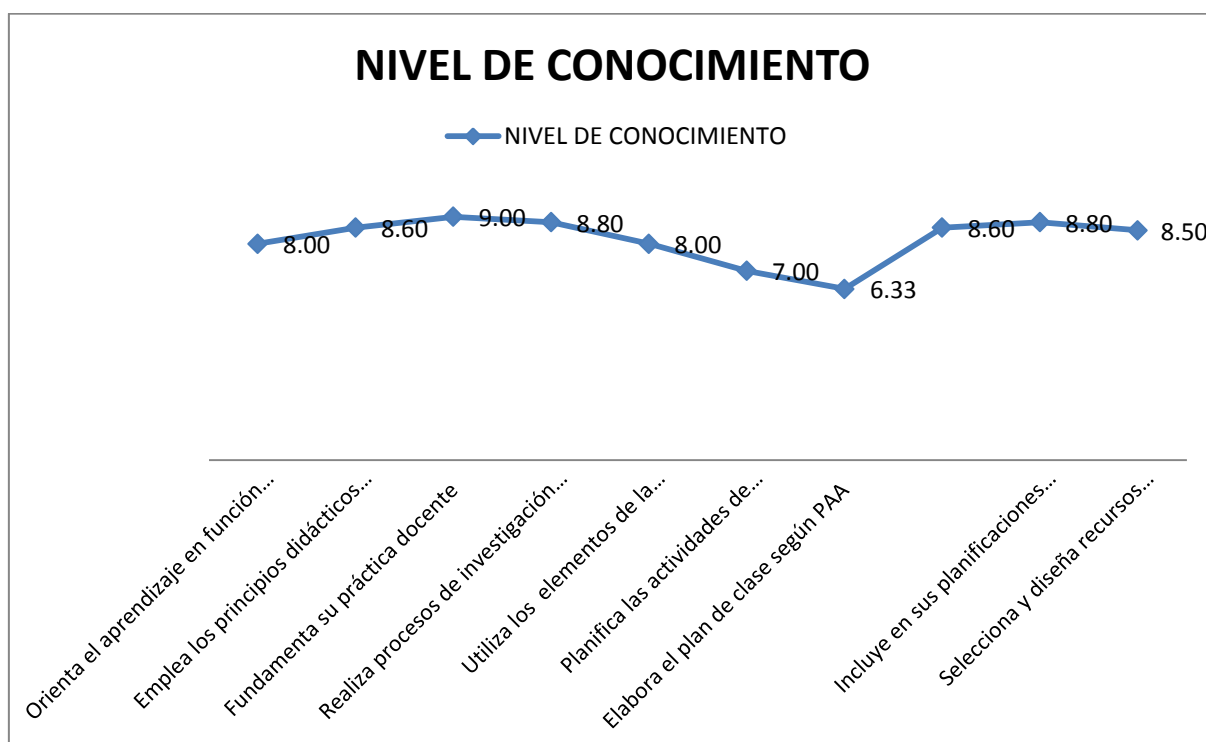


Figura 9. Nivel de conocimiento en la sección planificación del proceso.

Fuente: Nivel de conocimiento del desempeño profesional
Elaboración: Sandra Segura

Un Proyecto Pedagógico de Plantel se basa en un conjunto de acciones planificadas de manera colectiva por los docentes, directivos y miembros de la comunidad educativa, las cuales se orientan a fortalecer los aciertos de la escuela y resolver los principales problemas pedagógicos de la misma. (Cardenas, 1995)

Sobre la sección de planificación se puede manifestar que en el diseño del PEI; comprende el análisis de los criterios y procedimientos de formulación e implementación del Proyecto Educativo Institucional. Procedimiento en el diseño e implementación del Plan Anual; por la importancia que éste tiene como elemento articulador y organizador de la dinámica institucional en cada período escolar. Seguimiento y monitoreo; de los procesos de planificación y programación para examinar el impacto y efectividad del diseño e implementación del PEI y del Plan Anual en los procesos y los resultados de la organización, potenciando los sistemas y procedimientos de control, análisis y evaluación del desempeño organizacional, logrando consolidar el concepto de planificación.

De acuerdo a la aplicación del cuestionario de autoevaluación se manifiesta que el nivel de conocimiento se lo mide de acuerdo a los indicadores que cuenta cada docente al momento de aplicar sus conocimientos en cuanto a desempeño profesional como por ejemplo cuando planifica las actividades de acuerdo al currículo nacional con un 9% siendo el más bajo respecto al 11% que lo ocupa la aplicación de los principios didácticos, fundamenta su práctica, realiza procesos, relaciona la planificación e incluye su planificación actividades para el aprendizaje, dando como resultado el 81,63% de promedio lo que es muy bueno.

Al concluir se manifiesta que el nivel de conocimiento de los docentes en la sección planificación de los procesos es muy positivo porque cuenta con un promedio alto y significativo para los centros educativos en estudio, esto demuestra la buena participación de los docentes en la planificación educativa.

3.3.2 Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Tabla 10. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | FRECUENCIA (DOCENTE) | FRECUENCIA (INVESTIGADOR) | PORCENTAJE (DOCENTE) | PORCENTAJE (INVESTIGADOR) |
|-----------------|--|----------------------|---------------------------|----------------------|---------------------------|
| 3.11.1 | Desarrolla estrategias didácticas | 6,67 | 8,80 | 29% | 31% |
| 3.11.2 | Recupera experiencias previas de los estudiantes | 8,40 | 10,00 | 36% | 35% |
| 3.11.3 | Presenta situaciones reales para motivar el tema | 8,20 | 9,40 | 35% | 33% |
| TOTAL | | 23,27 | 28,20 | 100% | 100% |
| PROMEDIO | | 7,76 | 9,40 | | |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.
Elaboración: Sandra Segura.

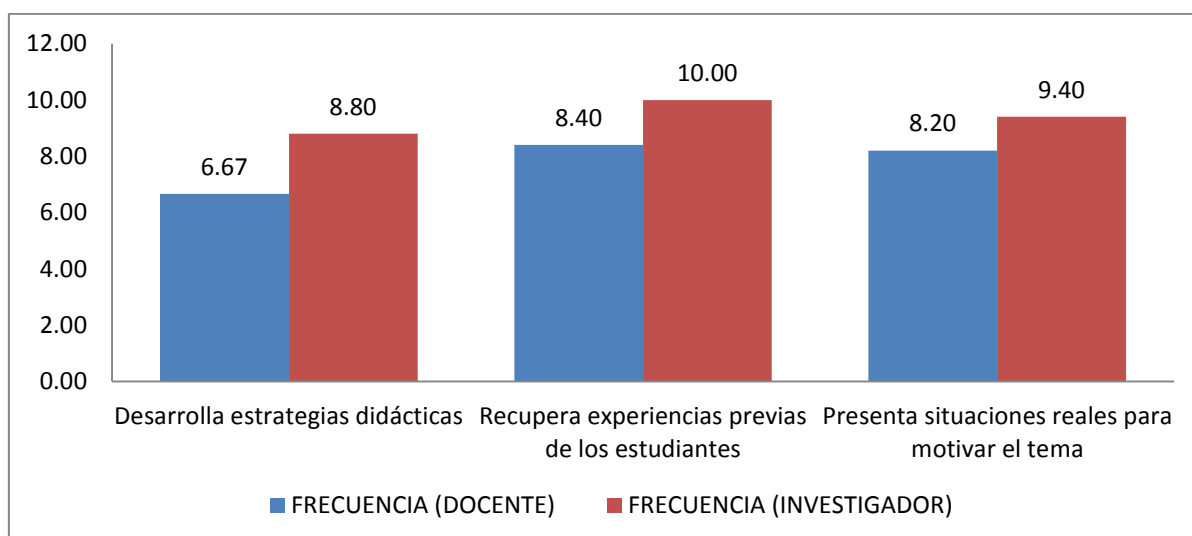


Figura 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente
Elaboración: Sandra Segura

La dimensión pedagógico-didáctica, o pedagógico-académico, está referida específicamente a las actividades propias de la institución y/o centro educativo que la diferencian de otras y que son caracterizadas por los vínculos que los actores construyen con el conocimiento y los modelos didácticos: las modalidades de enseñanza, las teorías de la enseñanza y del aprendizaje que subyacen a las prácticas docentes, el valor y significado otorgado a los saberes, los criterios de evaluación de los procesos y resultados. (Santos, 2016).

Con el aporte del trabajo de investigación de Santos, se demuestra que el desempeño profesional del docente en el ámbito de gestión de aprendizaje, debe contribuir a la construcción del conocimiento en los estudiantes, a través de la práctica de los modelos didácticos.

Sobre los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción de los docentes y la observación del investigador se puede considerar que en la sección inicio el indicador donde el docente desarrolla estrategias didácticas cuenta con un 29% y como investigador 31% siendo bajos respecto a la recuperación de experiencias previas de los estudiantes y a la presentación de situaciones reales para motivar el tema con un 36% y 35% respectivamente, mientras que en la etapa de inicio sean de muy buena con un promedio de 7,76% respecto a un 9,40% como frecuencia al investigador.

Se concluye que los niveles de frecuencia del desempeño profesional en la sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en la etapa de inicio sean de muy buena, pero en el indicador del docente desarrolla estrategias didácticas es muy baja el nivel, esto demuestra que a pesar de que el docente aplique motivación, al inicio de las clases, al final la transforma en tradicional, ya que no desarrolla estrategias didácticas para llegar a los estudiantes.

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

Tabla 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional.

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | FRECUENCIA (DOCENTE) | FRECUENCIA (INVESTIGADOR) | PORCENTAJE (DOCENTE) | PORCENTAJE (INVESTIGADOR) |
|--------------------|---|-----------------------------|----------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| 3.12.1 | Relaciona el tema con la realidad | 8,40 | 9,00 | 14% | 15% |
| 3.12.2 | Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento | 9,00 | 8,60 | 15% | 14% |
| 3.12.3 | Propone actividades alternativas metodológicas | 8,80 | 8,00 | 14% | 13% |
| 3.12.4 | Realiza actividades para organizar, sistematizar | 9,00 | 8,20 | 15% | 14% |
| 3.12.5 | Utiliza estrategias metodológicas | 8,40 | 8,40 | 14% | 14% |
| 3.12.6 | Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje | 9,20 | 9,20 | 15% | 15% |
| 3.12.7 | Realiza actividades para la aplicación del conocimiento | 9,20 | 9,00 | 15% | 15% |
| | TOTAL | 62,00 | 60,40 | 100% | 100% |
| | PROMEDIO | 8,86 | 8,63 | | |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente
Elaboración: Sandra Segura

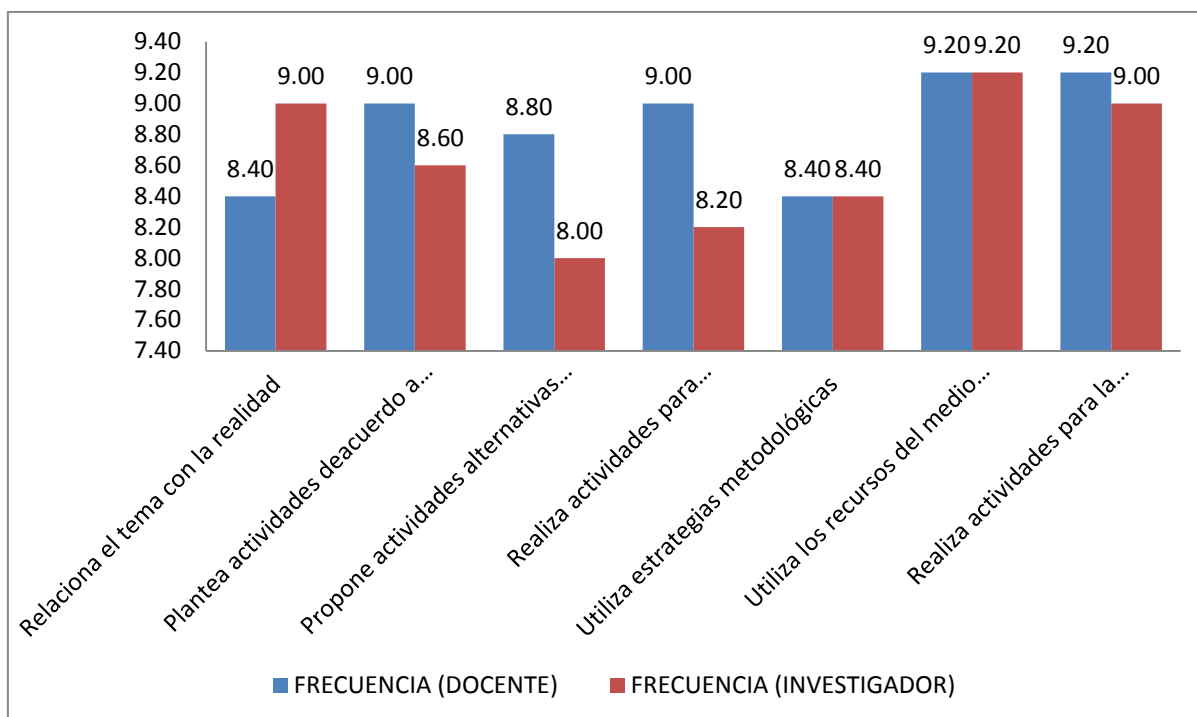


Figura 11. Niveles de frecuencia sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Niveles de frecuencia sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Elaboración: Sandra Segura

Las estrategias metodológicas le sirven al maestro para mejorar las situaciones cotidianas. Son producto de una actividad constructiva y creativa por parte del maestro, creando relaciones significativas con los estudiantes. (Universidad Técnica de Machala, 2016)

Los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, tiene una estrecha relación con las estrategias metodológicas, ya que con una buena aplicación se logra procesos de enseñanza aprendizaje con los estudiantes, para la ejecución de las estrategias metodológicas se puede emplear material del entorno, material tecnológico y didáctico. En referencia al cuadro estadísticos de los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el componente de desarrollo, se puede interpretar que el indicador cuenta con una frecuencia – investigador de 62% de porcentaje, y el segundo indicador de frecuencia docente con un puntaje de 60,40% donde se puede deducir que el sistema de enseñanza aprendizaje del docente en el desarrollo es bueno dentro de los centros educativos, notándose además que existe mayor importancia de frecuencia en el indicador donde utiliza los recursos del medio para generar aprendizajes y realiza actividades para la aplicación del conocimiento.

Se concluyó que los niveles de frecuencia del desempeño profesional, en el ámbito de la gestión del aprendizaje en la etapa de desarrollo es el correcto ya que dispone de indicadores de gran dominio para el docente significando que permitirá mayor fortaleza educativa en los centros educativos en estudio.

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

Tabla 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje.

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | FRECUENCIA A (DOCENTE) | FRECUENCIA (INVESTIGADOR) | PORCENTAJE (DOCENTE) | PORCENTAJE (INVESTIGADOR) |
|-----------------|---|------------------------|---------------------------|----------------------|---------------------------|
| 3.13.1 | Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados | 8,20 | 8,00 | 27% | 24% |
| 3.13.2 | Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula | 7,60 | 8,40 | 25% | 25% |
| 3.13.3 | Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula | 7,00 | 8,40 | 23% | 25% |
| 3.13.4 | Propone actividades para transferir el conocimiento | 7,25 | 8,20 | 24% | 25% |
| TOTAL | | 30,05 | 33,00 | 100% | 100% |
| PROMEDIO | | 7,51 | 8,25 | | |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente
Elaboración: Sandra Segura

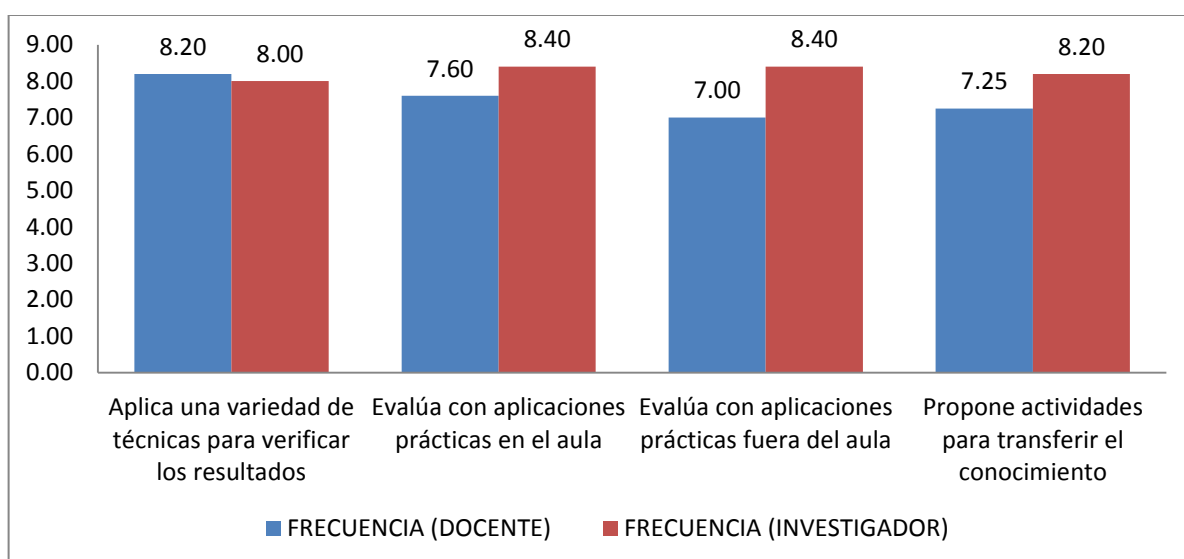


Figura.12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente
Elaboración: Sandra Segura

El aprendizaje es parte de la estructura de la educación, por tanto, la educación comprende el sistema de aprendizaje. Es la acción de instruirse y el tiempo que dicha acción demora. También, es el proceso por el cual una persona es entrenada para dar una solución a situaciones; tal mecanismo va desde la adquisición de datos hasta la forma más compleja de recopilar y organizar la información (Pionce, 2016)

Para que el docente logre lo que el autor Pionce aporta, debe hacerse una autoevaluación de conocimiento y practica laboral, para lograr la excelencia educativa.

Con este aporte se manifiesta que de acuerdo a los niveles de frecuencia de desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje en el componente de la evaluación es importante conocer que el indicador de menor frecuencia es cuando el docente evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula con un porcentaje de 23% y 25%, seguido de las actividades para transferir el conocimiento con el 24%, además se observa que el de mayor porcentaje es cuando el docente aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados.

Los 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 en cuanto a la Evaluación es significativa frente al desarrollo ya que cada indicador responde a su necesidad e importancia.

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

Tabla 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional .

| Nº DEL ÍTEM | INDICADOR | FRECUENCIA (DOCENTE) | FRECUENCIA (INVESTIGADOR) | PORCENTAJE (DOCENTE) | PORCENTAJE (INVESTIGADOR) |
|-------------|-----------------|----------------------|---------------------------|----------------------|---------------------------|
| 3.11 | INICIO | 7,76 | 9,40 | 32% | 36% |
| 3.12 | DESARROLLO | 8,86 | 8,63 | 37% | 33% |
| 3.13 | EVALUACIÓN | 7,51 | 8,25 | 31% | 31% |
| | TOTAL | 24,13 | 26,28 | 100% | 100% |
| | PROMEDIO | 8,04 | 8,76 | | |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente
Elaboración: Sandra Segura

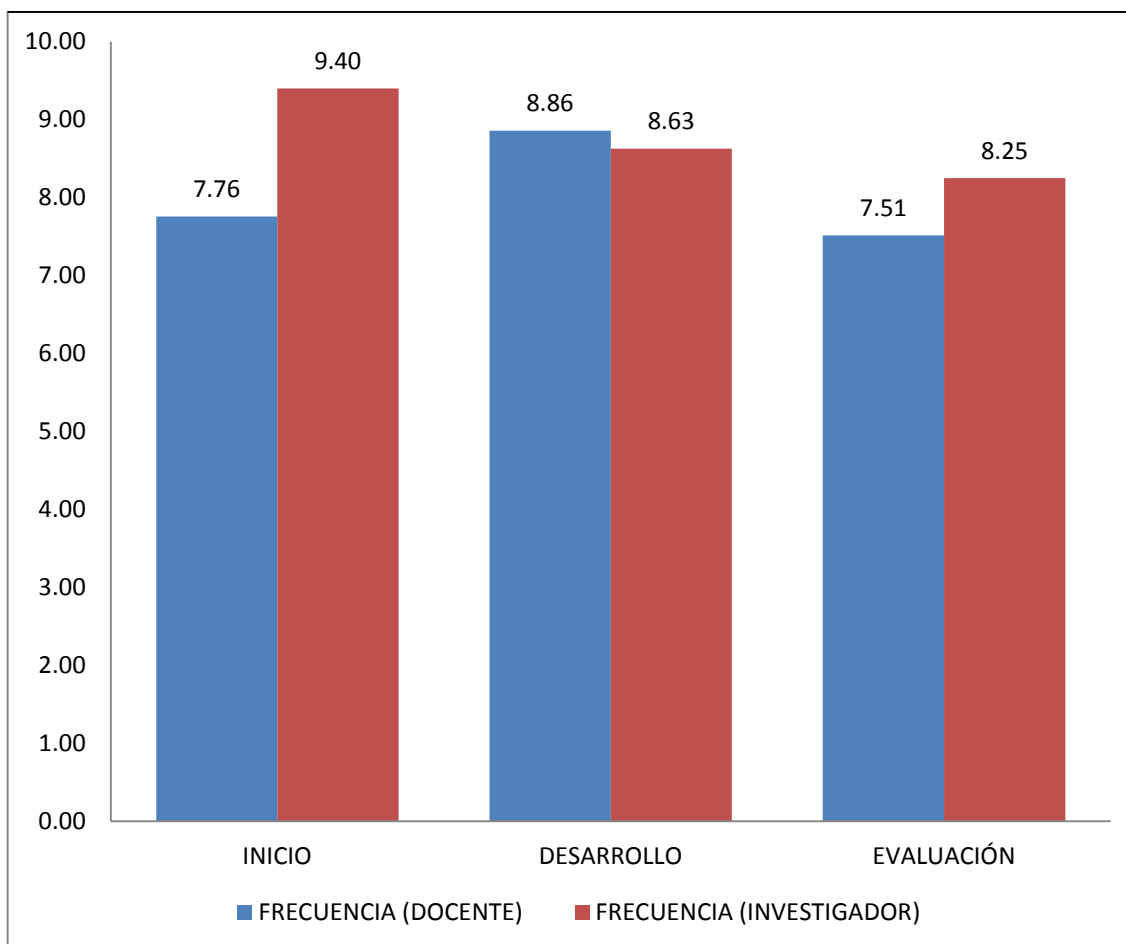


Figura 13. Proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.

Fuente: Proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL

Elaboración: Sandra Segura.

Los estándares del desempeño profesional docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad. (Ministerio de Educacion, 2016)

Los docentes deben estar conscientes que la calidad educativa de las Instituciones se refleja en el cumplimiento de los estándares, los mismos que tienen una visión global. La gestión educativa debe fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje, con la participación directa de los docentes, a través de la inserción de estrategias innovadoras; que generen motivación, expectativas del conocimiento en los estudiantes.

De acuerdo al cuadro y a la aplicación de la guía a los docentes de los cinco centros educativos se puede manifestar que el nivel de frecuencia de desempeño profesional a nivel de visión global el indicador de evaluación es el que menos porcentaje tiene contando así con un 31% y el indicador inicio con un 32%, notándose que el indicador de desarrollo es el

más alto frente a los demás indicadores, definiéndose como un nivel de frecuencia medianamente bueno.

Se puede concluir que los niveles de frecuencia profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje visión global son efectivos e importantes por esta razón el nivel de frecuencia permitirá fortalecer las capacidades en el indicador de inicio, desarrollo y evaluación.

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

Tabla 14. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje.

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|-------------|--|--------------|-------------|
| 3.11.1 | Desarrolla estrategias didácticas | 6,67 | 27% |
| 3.11.2 | Recupera experiencias previas de los estudiantes | 9,00 | 37% |
| 3.11.3 | Presenta situaciones reales para motivar el tema | 8,60 | 35% |
| | TOTAL | 24,27 | 100% |
| | PROMEDIO | 8,09 | |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente
Elaboración: Sandra Segura

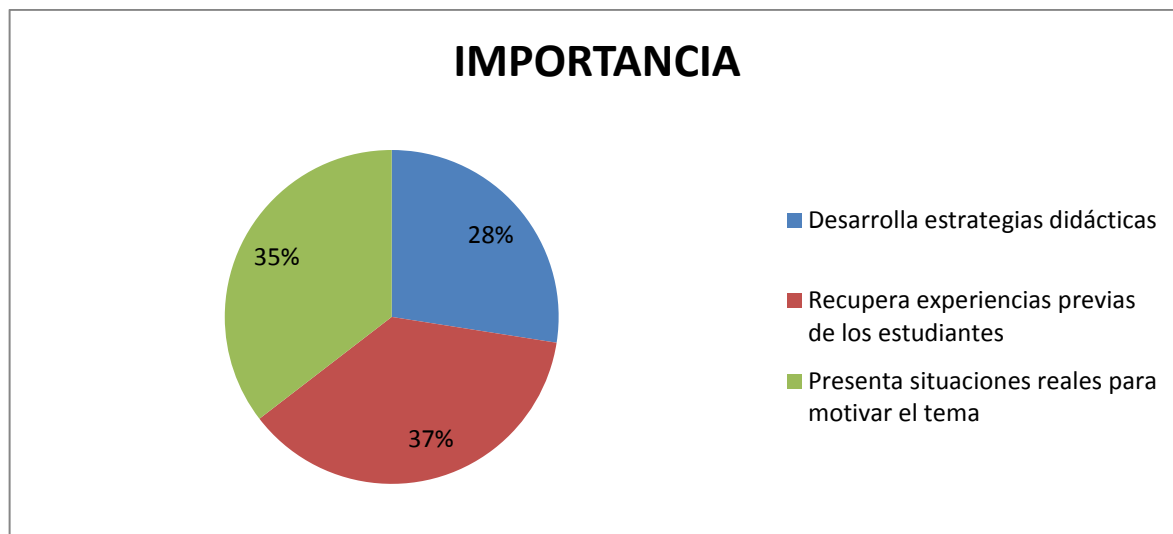


Figura 14. Sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO

Fuente: Proceso de enseñanza aprendizaje INICIO

Elaboración: Sandra Segura

Exactamente se entienden por estrategias de aula al conjunto de estrategias educativas, métodos, quehaceres, etc., que utiliza el maestro diariamente en el aula para explicar, hacer comprender, motivar, estimular, mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje, etc. (Sancho F. V., 2016)

El inicio de una clase parte casi siempre de una motivación para recuperar experiencias previas de algún tema en particular, el docente debe insertar estrategias que orienten al estudiante, a crear su propias ideas y conocimientos a fin que desarrollen las destrezas y habilidades, por esta razón se considera de gran importancia la utilización de estrategias educativas en el aula de clase.

Se considera que el nivel de importancia en el ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje es bueno ya que cuenta con indicadores de gran significación en el tema de desarrollo de estrategias didácticas con un 27% de porcentaje siendo el más bajo frente a la presentación de situaciones reales para motivar el tema con un 35%.

Lo que significa que en el tema de importancia se debe trabajar un poco más en el indicador donde el docente desarrolla estrategias didácticas, deduciendo que es un nivel de importancia bueno para la gestión del aprendizaje por parte de los docentes de los centros educativos en estudio.

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

Tabla No.15. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente.

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|---|--------------|-------------|
| 3.12.1 | Relaciona el tema con la realidad | 8,60 | 14% |
| 3.12.2 | Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento | 9,20 | 15% |
| 3.12.3 | Propone actividades alternativas metodológicas | 8,80 | 14% |
| 3.12.4 | Realiza actividades para organizar, sistematizar | 9,00 | 14% |
| 3.12.5 | Utiliza estrategias metodológicas | 8,60 | 14% |
| 3.12.6 | Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje | 9,40 | 15% |
| 3.12.7 | Realiza actividades para la aplicación del conocimiento | 8,80 | 14% |
| TOTAL | | 62,40 | 100% |
| PROMEDIO | | 8,91 | |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente
Elaboración: Sandra Segura

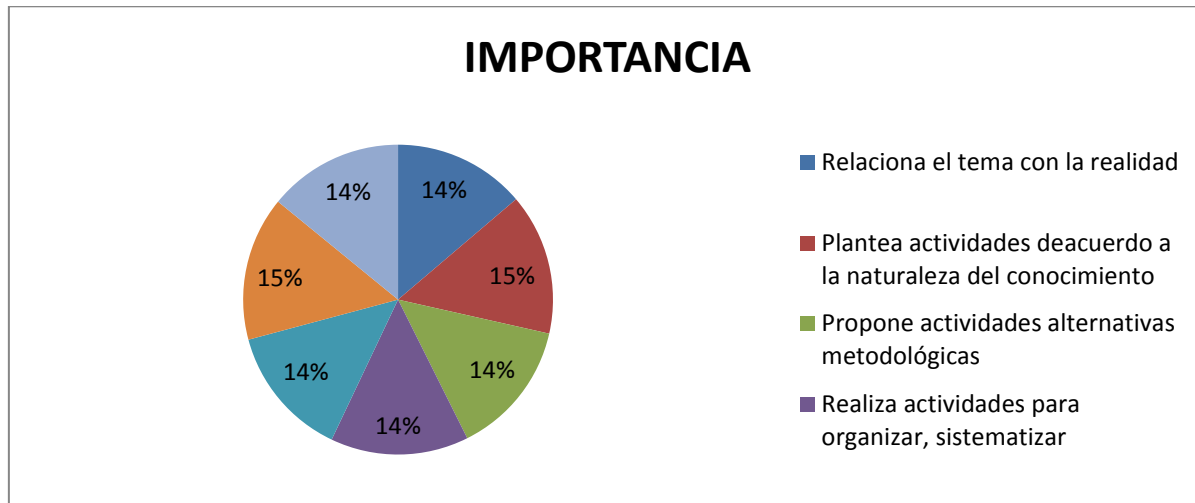


Figura 15. Sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.
Fuente: sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO
Elaboración: Sandra Segura

El proceso enseñanza-aprendizaje, estudia la educación como un proceso consciente; organizado y dialéctico de apropiación de los contenidos y las formas de conocer, hacer, vivir y ser, construidos en la experiencia socio - histórica, 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 como persona. (Bermudez,

2016) Educación es parte del quehacer humano y se da bajo series de niveles, la primera es la de casa, la segunda es la inicial-primaria, la tercera la educación superior o bachillerato, y por último la educación universitaria. Todos estos niveles llevan un proceso de enseñanza y aprendizaje, a través del desarrollo de diferentes actividades académicas culturales y deportivas, por esta razón concuerdo con el aporte de Bermúdez por que durante el tiempo de educar, el estudiante y el docente deben crear una interacción entre ellos y la sociedad.

En cuanto a las encuestas aplicadas sobre el nivel de importancia en el ámbito de la gestión del aprendizaje sección desarrollo se puede apreciar que el indicador, de menor importancia es la relación del tema con la realidad en un 14% al igual que al momento de utilizar estrategias metodológicas y la de proponer actividades alternativas metodológicas, además se observa que existen indicadores de gran importancia como el de utilizar los recursos del medio para generar aprendizajes en un 15%.

Significando, que el nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente; es muy buena debido a que el docente cuenta con conocimientos e interés para lograr un mejor aprendizaje en los niños, desde el componente de desarrollo.

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

Tabla 16. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente

| Nº DEL ÍTEM | INDICADOR | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|-------------|---|--------------|-------------|
| 3.13.1 | Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados | 8,40 | 28% |
| 3.13.2 | Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula | 7,60 | 26% |
| 3.13.3 | Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula | 6,75 | 23% |
| 3.13.4 | Propone actividades para transferir el conocimiento | 7,00 | 24% |
| | TOTAL | 29,75 | 100% |
| | PROMEDIO | 7,44 | |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente
Elaboración: Sandra Segura

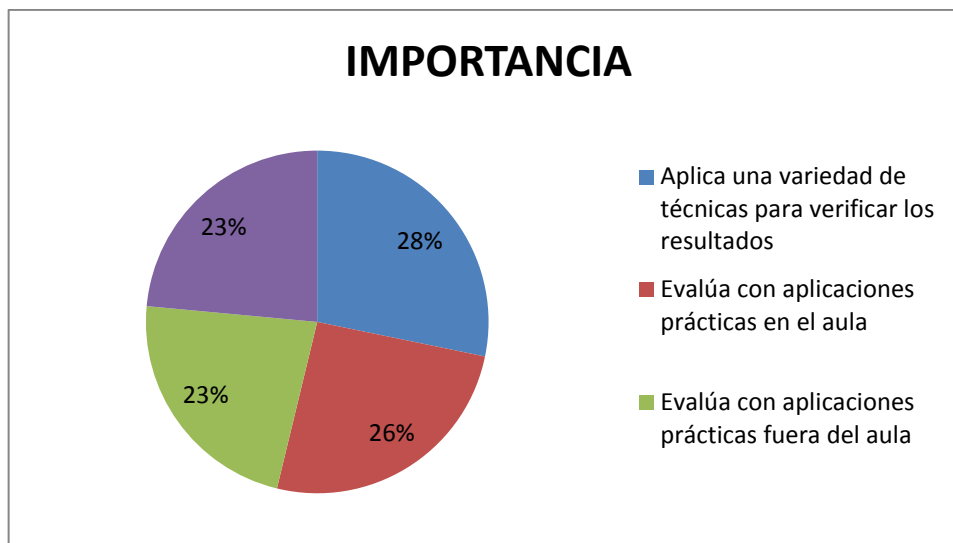


Figura 16. Sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.
 Fuente: Sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.
 Elaboración: Sandra Segura

La gestión del aprendizaje, supone interacciones dentro del ambiente. Independientemente de la planeación, del diseño, la vivencia, la ejecución de lo previsto, es un proceso en el que la gestión del docente es mediación para que los educandos aprendan. Para ello, el docente requiere de competencias para interpretar los productos y las interacciones de los educandos, para leer sus representaciones y retroalimentarlas. (Fabiola E. G., 2016).

En la actualidad la evaluación docente es un requerimiento para cumplir con metas establecidas en el ministerio de educación, de ahí la importancia de la gestión del aprendizaje; concordando con Fabiola es la mediación entre el docente y el estudiante en busca del aprendizaje, medido a través de la evaluación, para obtener los resultados y proponer nuevas metas.

De acuerdo al nivel de importancia dentro del tema de evaluación se puede mencionar que el indicador de actividades para transferir el conocimiento cuenta con el 24% siendo el más bajo en cuanto a importancia además el indicador donde evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula dispone de un porcentaje de 23% dentro de la importancia, siendo indicadores bajos en el ámbito de la gestión desde la percepción del docente en las escuelas en estudio.

Lo que se concluye que el nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje en el componente de evaluación es poco efectivo y de bajo interés en cuanto a importancia ya que dos indicadores cuentan con niveles bajos, sin embargo a través de un plan se debe potenciar los indicadores de mayor falencia, con el propósito de lograr mayor eficiencia por parte de los docentes al momento de impartir clases en el tema de enseñanza aprendizaje.

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

Tabla 17. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente.

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|-------------|-----------------|--------------|-------------|
| 3.11 | INICIO | 8,09 | 33% |
| 3.12 | DESARROLLO | 8,91 | 36% |
| 3.13 | EVALUACIÓN | 7,44 | 30% |
| | TOTAL | 24,44 | 100% |
| | PROMEDIO | 8,15 | |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente
Elaboración: Sandra Segura

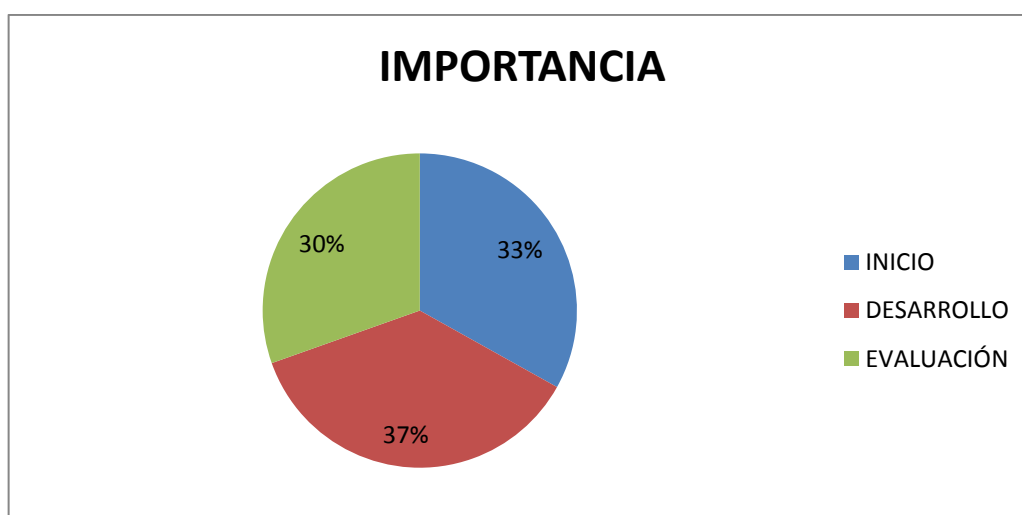


Figura.17. Sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.
Fuente: Sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.
Elaboración: Sandra Segura.

El nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje – Visión Global, se fundamenta en el interés que cuenta cada docente al tema de enseñanza aprendizaje desde un enfoque de percepción para asimilar y otorgar importancia al tema de enseñanza para los estudiantes (Fabiola E. G., 2014)

El indicador es fundamental para que los docentes conozcan las herramientas necesarias en el componente de gestión del aprendizaje, y se interesen por ver la educación desde una visión global y participen de la evaluación del desempeño docente cumpliendo con los estándares de calidad.

Sobre el nivel de importancia en el ámbito de la gestión y luego de aplicar el registro de observación a los docentes como tema general dentro de un nivel de desarrollo se puede deducir que el indicador de inicio, tienen un nivel de importancia de 33%, respondiendo a las expectativas de los docentes de las escuelas en estudio el indicador de desarrollo cuenta con un 36% de porcentaje y el indicador de evaluación con el 30% siendo el de menor interés.

Se puede concluir que los docentes que trabajan en las cinco escuelas en estudio dentro del cantón Pangua corresponden a docentes con experiencia y le dan mucha importancia al tema de gestión del aprendizaje desde una visión global sucediendo todo lo contrario con el indicador de evaluación que es al que menos interés le dan.

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|-------------|--|-----------------------|-------------|
| 3.11.1 | Desarrolla estrategias didácticas | 6,67 | 27% |
| 3.11.2 | Recupera experiencias previas de los estudiantes | 9,00 | 37% |
| 3.11.3 | Presenta situaciones reales para motivar el tema | 8,80 | 36% |
| | TOTAL | 24,47 | 100% |
| | PROMEDIO | 8,16 | |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente
Elaboración: Sandra Segura

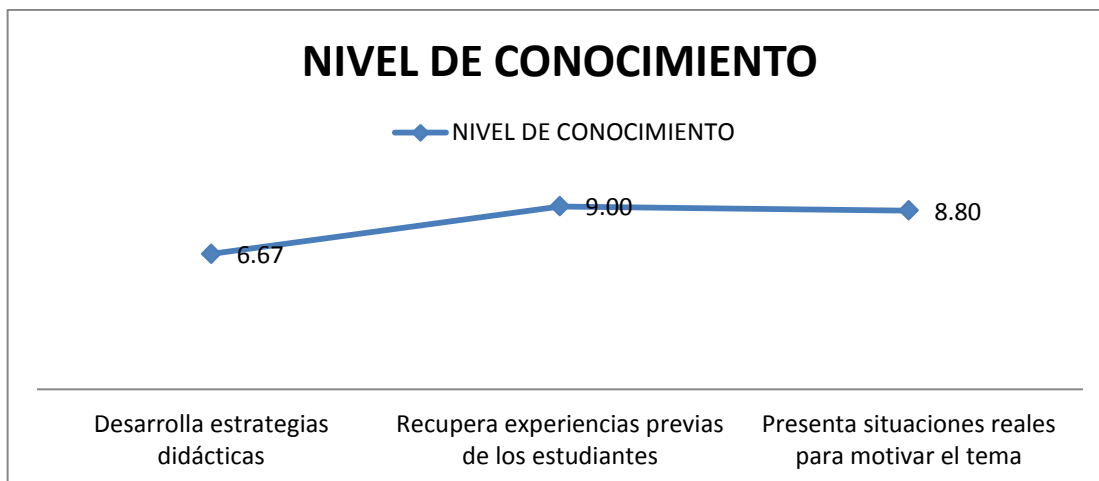


Figura 18. Sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.

Fuente: Sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.

Elaboración: Sandra Segura.

El proceso de enseñanza aprendizaje se concibe como el espacio en el cual el principal protagonista es el alumno y el profesor cumple con una función de facilitador de los procesos de aprendizaje. Son los alumnos quienes construyen el conocimiento a partir de leer, de aportar sus experiencias y reflexionar sobre ellas, de intercambiar sus puntos de vista con sus compañeros y el profesor. En este espacio, se pretende que el alumno disfrute el aprendizaje y se comprometa con un aprendizaje de por vida (Universidad Marista de Mérida, 2016)

Esto demuestra, que el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje es significativamente bueno, ya que el docente cuenta con un conocimiento básico al desarrollar estrategias didácticas y presenta situaciones reales para motivar el tema, sin embargo dispone de un nivel regular de conocimiento en recuperar experiencias previas de los estudiantes.

Por esta razón, se interpreta que el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje en la etapa de inicio el indicador de desarrollar estrategias didácticas el nivel de conocimiento es de 27% siendo un porcentaje bajo en relación al indicador donde el docente presenta situaciones reales para motivar el tema en un 36%.

Concluyendo que el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje es medianamente buena debido a que uno de sus indicadores está en el índice de regular a buena notándose que el docente debe revisar la etapa de inicio con el fin de lograr mayor conocimiento en el tema señalado a través de una capacitación.

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|-----------------|---|-----------------------|-------------|
| 3.12.1 | Relaciona el tema con la realidad | 8,80 | 14% |
| 3.12.2 | Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento | 9,00 | 15% |
| 3.12.3 | Propone actividades alternativas metodológicas | 8,60 | 14% |
| 3.12.4 | Realiza actividades para organizar, sistematizar | 9,00 | 15% |
| 3.12.5 | Utiliza estrategias metodológicas | 8,60 | 14% |
| 3.12.6 | Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje | 9,20 | 15% |
| 3.12.7 | Realiza actividades para la aplicación del conocimiento | 8,20 | 13% |
| TOTAL | | 61,40 | 100% |
| PROMEDIO | | 8,77 | |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.
Elaboración: Sandra Segura.

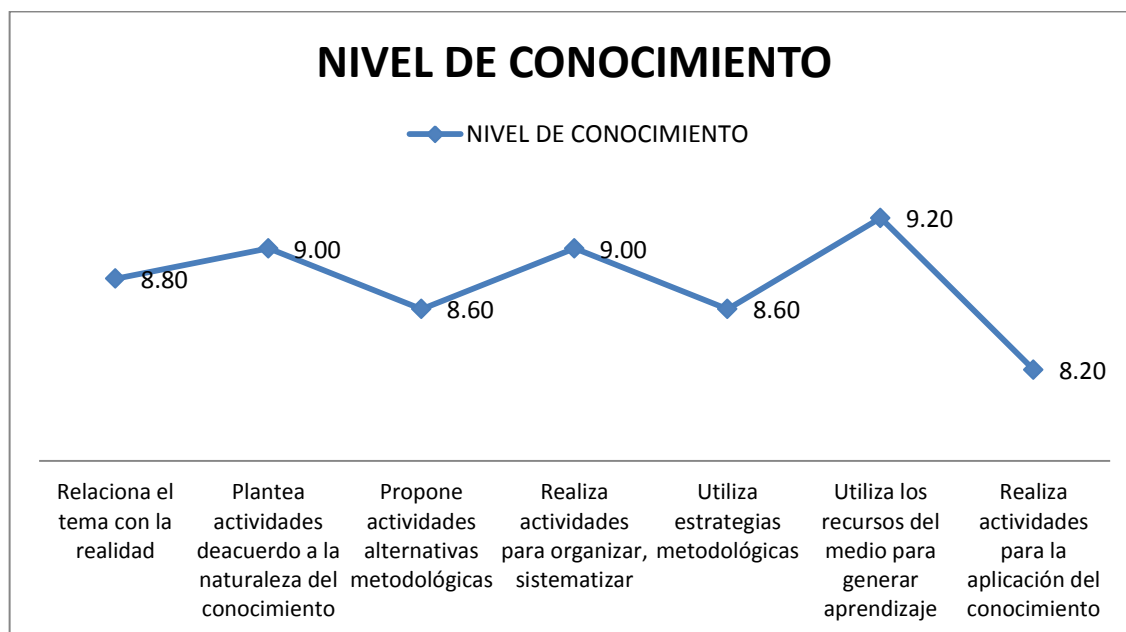


Figura 19. Sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.

Fuente: Sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO
Elaboración: Sandra Segura

La gestión de aprendizaje por el profesor en la sala de clases se deriva de la forma de interpretar la realidad educativa en su contexto, deberá partir de la activación del pensamiento, que significa poner a los alumnos en plena disposición para el aprendizaje y

que facilite el aprendizaje mediante la incorporación de la experiencia de los estudiantes, las observaciones de los demás, las ideas y sentimientos personales (Sandra G. J., 2014).

El Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza en el desarrollo es fundamental para lograr aprendizajes adquiridos, el conocimiento científico, pedagógico en temas de la gestión del aprendizaje permite que los estudiantes logren un armónico conocimiento y desarrollo de sus habilidades en especial en escolares de educación básica el cual necesita que los docentes inserten o se apoderen de conocimientos científicos para luego transmitirlos a los estudiantes ayudando a su desarrollo.

De acuerdo al registro de aplicación a los docentes se puede interpretar la presente tabla que el indicador sobre relación de los temas con la realidad es del 14%, el indicador donde propone actividades alternativas metodológicas con un 14%, y el indicador sobre proponer actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento un 15% son significantes.

Concluyendo .que el nivel de conocimiento que tienen los docentes en el ámbito de la gestión en los cinco establecimientos es de muy bueno y que genera gran expectativa en el componente de desarrollo porque generalmente los docentes de los centros educativos están preparados para desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje.

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|-------------|---|-----------------------|-------------|
| 3.13.1 | Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados | 8,40 | 29% |
| 3.13.2 | Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula | 7,20 | 25% |
| 3.13.3 | Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula | 6,75 | 23% |
| 3.13.4 | Propone actividades para transferir el conocimiento | 6,75 | 23% |
| | TOTAL | 29,10 | 100% |
| | PROMEDIO | 7,28 | |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente
Elaboración: Sandra Segura

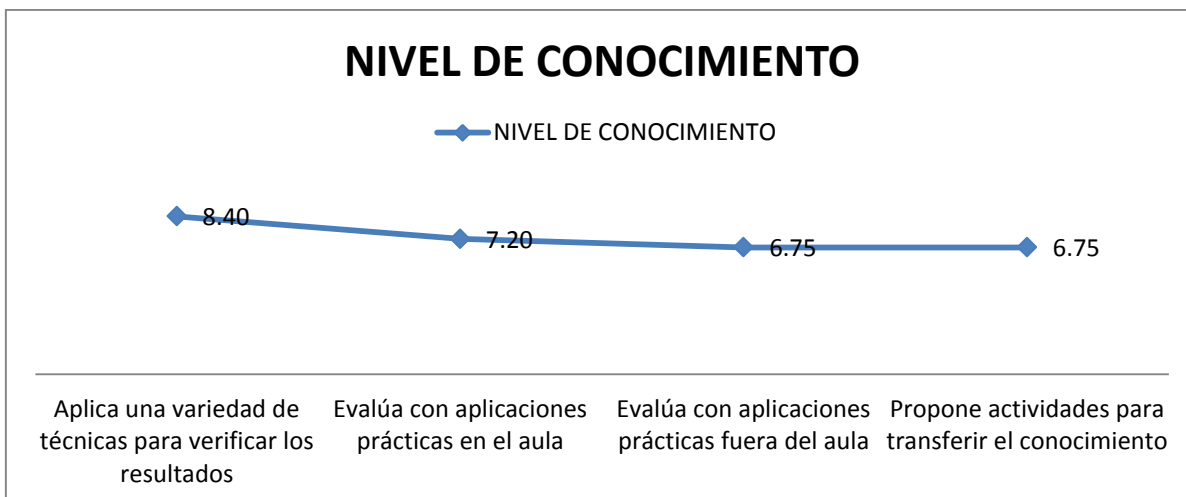


Figura 20. Sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje evaluación.

Fuente: Sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.

Elaboración: Sandra Segura.

La evaluación del conocimiento permite al docente, seguir esquemas que ayuden a la planificación de clases, permitiendo que se platee una meta el docente. (Liscano, 2016)

La etapa de evaluación dentro del nivel de conocimiento que tiene el educativo en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente es fundamental porque permite mejorar la calidad de comprensión a través de la corrección y evaluación de contenidos, originando mayor fortaleza en las instrucciones y experiencias de las que dispone el docente, el conocimiento científico es fundamental en el aprendizaje del docente.

De acuerdo al cuestionario aplicado se puede mencionar que el nivel de conocimiento del docente en los indicadores propuestos es cuando proponen actividades para transferir el conocimiento en un 23%, evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula un 23%, evalúa con aplicaciones en el aula un 25% y cuando aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados un 29%.

Significando que los tres últimos indicadores están en el índice de bueno a regular y que el nivel de conocimiento que tiene el docente en la etapa de evaluación es de bueno a bajo, recomendando se realice una revisión de temas con el fin de lograr mayor conocimiento y certeza en el contenido investigado.

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

Tabla 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente.

| Nº DEL ÍTEM | INDICADOR | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|-------------|---|-----------------------|-------------|
| 3.11 | Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados | 8,40 | 38% |
| 3.12 | Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula | 7,20 | 32% |
| 3.13 | Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula | 6,75 | 30% |
| | TOTAL | 22,35 | 100% |
| | PROMEDIO | 7,45 | |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente
Elaboración: Sandra Segura

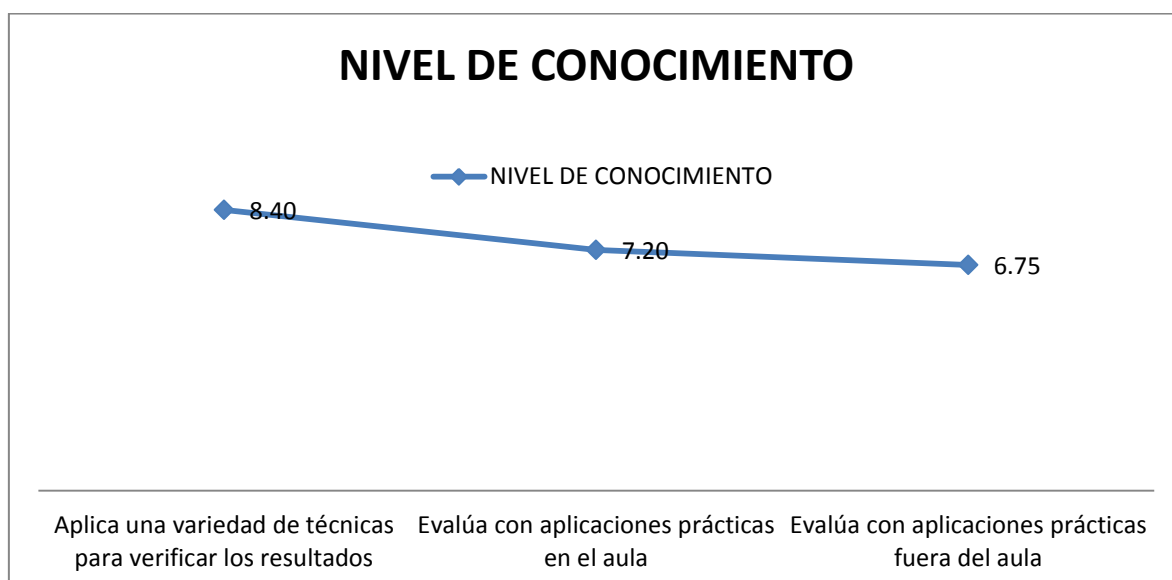


Figura 21. Sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje visión global.

Fuente: Sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL

Elaboración: Sandra Segura

El propósito esencial de un proceso evaluativo centrado en el aprendizaje debe apuntar a establecer niveles de avance o progreso en el acercamiento a un determinado conocimiento,

tomando en consideración su incorporación significativa o su relación con los conocimientos previos que posee cada estudiante. (Sandra G. J., 2014)

Sobre el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza como tema de Visión Global, se puede manifestar que los docentes generalmente cuentan con conocimientos fundamentales sobre la gestión del aprendizaje en especial en el nivel de inicio, desarrollo, evaluación el cual permitirá que se mejore la situación sobre la gestión del aprendizaje en el componente como visión global.

De acuerdo a la guía aplicada a los docentes del centro en estudio se puede deducir que el indicador respecto a si evalúa con aplicaciones prácticas en el aula cuenta con un porcentaje de 32% el indicador sobre si aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados es de 38%, y el indicador donde evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula con un porcentaje de 30%.

Concluyendo que el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente es buena con un promedio de 74%, significando que hay que revisar algunos temas dentro del componente de visión global como contexto general, ya que si existen algunas debilidades por parte de los docentes de los centros educativos del cantón Pangua.

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 | 8,00 | 8,20 | 8% | 7% |
| 4.2 | Vincula a los actores educativos | 6,33 | 7,40 | 6% | 7% |
| 4.3 | Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales | 6,67 | 7,20 | 6% | 7% |
| 4.4 | Promueve acciones orientadas al servicio | 6,67 | 7,60 | 6% | 7% |
| 4.5 | Promueve en los estudiantes el interés | 7,50 | 8,60 | 7% | 8% |
| 4.6 | Propicia en el aula la amistad | 8,80 | 9,80 | 8% | 9% |
| 4.7 | Aplica estrategias para atender las necesidades | 9,00 | 8,80 | 9% | 8% |
| 4.8 | Promueve el cumplimiento de las actividades | 8,80 | 8,60 | 8% | 8% |
| 4.9 | Trabaja el orden y la organización en las actividades | 8,60 | 8,40 | 8% | 8% |
| 4.10 | Promueve acuerdos para la convivencia armónica | 8,60 | 9,40 | 8% | 9% |
| 4.11 | Involucra a los estudiantes en la planeación | 8,33 | 7,80 | 8% | 7% |
| 4.12 | Aplica estrategias cooperativas | 8,40 | 8,20 | 8% | 7% |
| 4.13 | Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos | 8,80 | 10,00 | 8% | 9% |
| TOTAL | | 104,50 | 110,00 | 100% | 100% |
| PROMEDIO | | 8,04 | 8,46 | | |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente
Elaboración: Sandra Segura

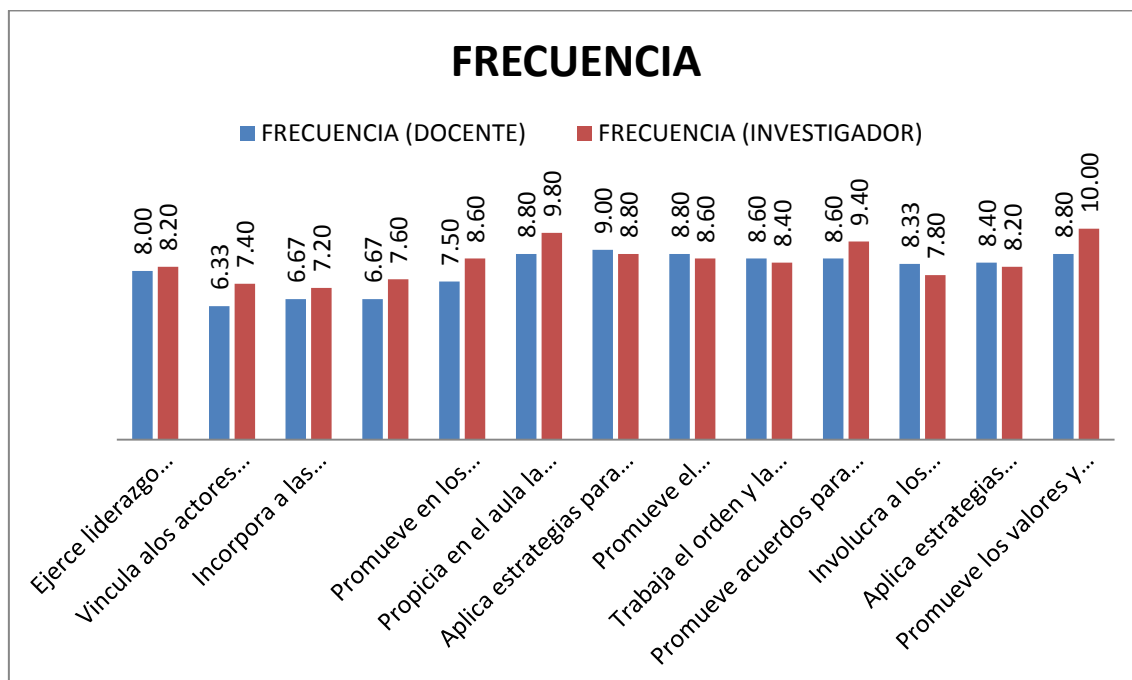


Figura 22. Sección Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.

Fuente: Niveles de frecuencia.

Elaboración: Sandra Segura.

El docente dentro del aula ejerce un estilo de liderazgo participativo que prioriza la participación de todo el grupo, promoviendo el diálogo entre sus alumnos para que entre todos se llegue a la mejor conclusión. También vincula a todos los miembros de la comunidad educativa, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en la planificación y desarrollo de actividades académicas, sociales, culturales y deportivas, etc. (Fabiola E. G., 2014)

El desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación es un factor relevante en la enseñanza aprendizaje, porque permite posesionar al docente su capacidad y liderazgo frente a los estudiantes y su entorno educativo, la comunicación interna hacia los estudiantes permite lograr mayor aprendizaje más aun cuando el profesor logra insertar la atención, interés e importancia dentro de los estudiantes.

De acuerdo al registro de auto aplicación a los docentes se puede interpretar que dentro de los niveles de frecuencia en el indicador donde vincula a los actores educativos es del 6% el indicador donde incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales con un 6% donde promueve acciones orientadas al servicio de 6% y donde ejerce liderazgo democrático un 8%.

Lo que se concluye que el desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación de los docentes de los centros educativo en estudio y que pertenecen al cantón Pangua están en los índices de regular a buena, deduciendo que se debe tomar correctivos y espacios de fortalecimiento institucional en el tema de liderazgo y comunicación siendo elementos de gran interés para la buena enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.

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

Tabla 23. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje

| Nº DEL ÍTEM | INDICADOR | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|---|---------------|-------------|
| 4.1 | Ejerce liderazgo democrático | 7,67 | 7% |
| 4.2 | Vincula a los actores educativos | 6,67 | 6% |
| 4.3 | Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales | 7,00 | 7% |
| 4.4 | Promueve acciones orientadas al servicio | 7,50 | 7% |
| 4.5 | Promueve en los estudiantes el interés | 8,00 | 7% |
| 4.6 | Propicia en el aula la amistad | 9,00 | 8% |
| 4.7 | Aplica estrategias para atender las necesidades | 9,00 | 8% |
| 4.8 | Promueve el cumplimiento de las actividades | 9,00 | 8% |
| 4.9 | Trabaja el orden y la organización en las actividades | 8,40 | 8% |
| 4.10 | Promueve acuerdos para la convivencia armónica | 8,80 | 8% |
| 4.11 | Involucra a los estudiantes en la planeación | 8,00 | 7% |
| 4.12 | Aplica estrategias cooperativas | 8,60 | 8% |
| 4.13 | Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos | 9,20 | 9% |
| TOTAL | | 106,83 | 100% |
| PROMEDIO | | 8,22 | |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente
Elaboración: Sandra Segura

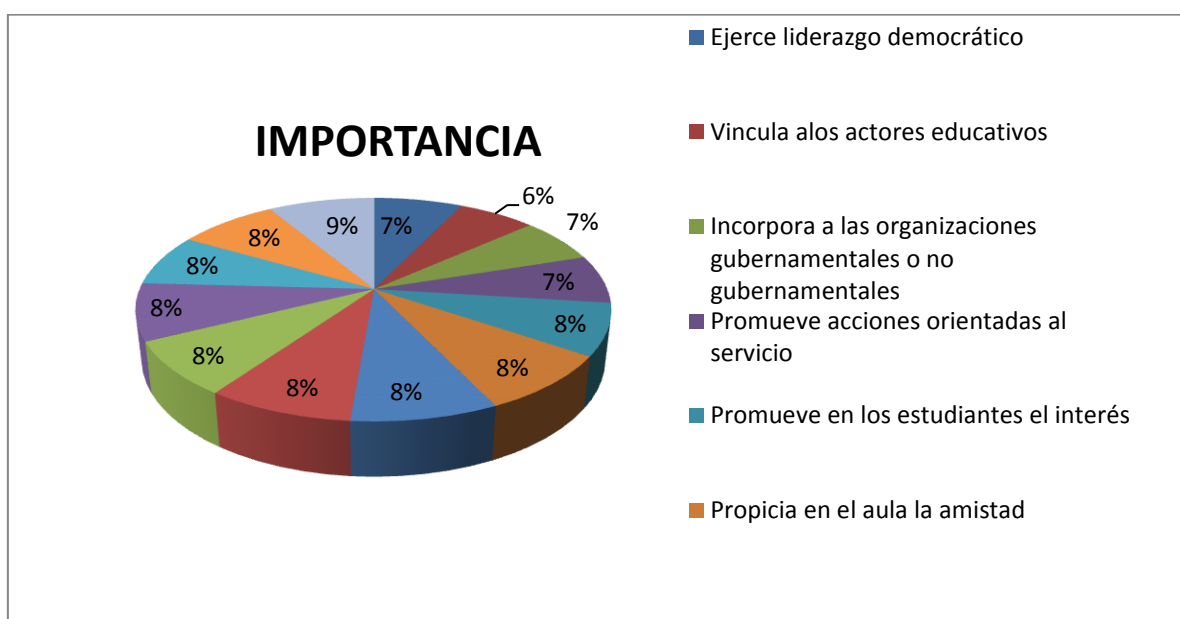


Figura 23. Nivel de importancia.

Fuente: Tabla 23. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje.
Elaboración: Sandra Segura.

Un buen liderazgo demanda la creación de condiciones que aseguren una participación amplia, constante y prolongada. Las condiciones y decisiones cotidianas sobre qué enseñar, cómo enseñar y a quién enseñar qué, son inherentemente éticas, morales y políticas porque estas decisiones abren o cierran oportunidades para crecer y para aprender. Las condiciones tienen que incorporar un alto nivel de seguridad para que los participantes sientan comodidad. Esto incluye respeto, escuchar, intercambio, posibilidad de que todos enuncien sus perspectivas eliminando lo más posible las diferencias que surgen por razones de edad, de género, de nivel educativo, de cultura, de etnia, de habilidad, etc. (Grinberg, 1999)

Los niveles de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente juega un papel fundamental en el interés y empeño que cuenta el docente al momento de impartir clases en el ámbito de la gestión del aprendizaje, entre mayor sea el interés con que cuenta el docente en los indicadores que dispone el nivel de importancia mayor será el empoderamiento del docente en sus conocimientos y capacidades, logrando incluso mejorar la capacidad de enseñanza aprendizaje de los estudiantes dentro de la educación.

De acuerdo a la aplicación del registro de autoevaluación se puede manifestar que la siguiente tabla dispone en el indicador de vincular a los actores educativos, en un 6% seguido de los indicadores de donde ejercen liderazgo democrático, incorpora a las organizaciones, promueve acciones, promueve a los estudiantes e involucra a los estudiantes en la planeación con un 7%.

Analizando que los siguientes porcentajes corresponden a índices buenos a bajos respecto al nivel de 10%, significando que aún existen deficiencias en cuanto a la importancia que le otorga el docente de las escuelas en estudio al liderazgo y comunicación.

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

Tabla No.24. Nivel de conocimiento en el ámbito del liderazgo y comunicación

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|-----------------|---|-----------------------|-------------|
| 4.1 | Ejerce liderazgo democrático | 7,00 | 7% |
| 4.2 | Vincula a los actores educativos | 7,00 | 7% |
| 4.3 | Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales | 7,00 | 7% |
| 4.4 | Promueve acciones orientadas al servicio | 6,67 | 6% |
| 4.5 | Promueve en los estudiantes el interés | 8,25 | 8% |
| 4.6 | Propicia en el aula la amistad | 9,00 | 8% |
| 4.7 | Aplica estrategias para atender las necesidades | 9,00 | 8% |
| 4.8 | Promueve el cumplimiento de las actividades | 9,20 | 9% |
| 4.9 | Trabaja el orden y la organización en las actividades | 8,80 | 8% |
| 4.10 | Promueve acuerdos para la convivencia armónica | 9,00 | 8% |
| 4.11 | Involucra a los estudiantes en la planeación | 8,33 | 8% |
| 4.12 | Aplica estrategias cooperativas | 8,80 | 8% |
| 4.13 | Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos | 9,00 | 8% |
| TOTAL | | 107,05 | 100% |
| PROMEDIO | | 8,23 | |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaboración: Sandra Segura.

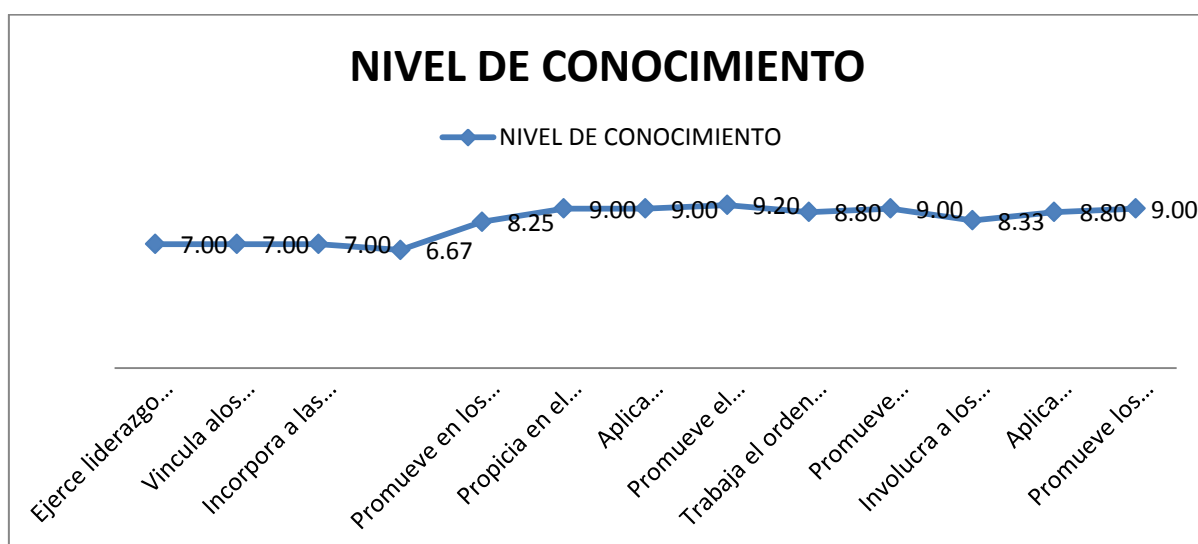


Figura 24. Nivel de conocimiento

Fuente: Tabla 24. Nivel de conocimiento en el ámbito del liderazgo y comunicación

Elaboración: Sandra Segura

El líder debe tener capacidad para administrar, organizar y conducir a las masas en lo político; en la educación el líder se convierte en lo mismo, sino que debe estar

relacionado con la marcha de un establecimiento educativo, llámese pre primario, primario, secundario o superior, el director o el rector, vienen a constituirse en los conductores de esa institución o plantel donde tienen la responsabilidad de lograr resultados positivos en lo académico o en la armonía que debe existir entre los docentes, alumnos y padres de familia. (La Hora, 2009).

La relación con el nivel de conocimiento que cuenta el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación responde a la experiencia y al nivel académico adquirido durante su profesión, por parte del docente y que a la vez le permite generar espacios de enseñanza y aprendizaje hacia los estudiantes desde la perspectiva del conocimiento y capacidad, ya que a través del mismo se puede lograr un liderazgo docente y una correcta comunicación entre los saberes el conocimiento y los estudiantes.

De la tabla propuesta se puede interpretar que de los niveles de conocimiento que tiene el docente en el indicador donde promueve acciones orientadas al servicio es de un 6%, el indicador que vincula a los actores educativos y ejerce liderazgo democrático son de un 7%.

De acuerdo a lo interpretado se puede deducir que existe un indicador de menor nivel de conocimiento por parte de los docentes el mismo que no lograr promover acciones orientadas al servicio, los docentes deben revisar sus niveles de conocimientos así como sus programas con el fin de superar los indicadores de mayor problema para lograr un aprendizaje en el ámbito de liderazgo y comunicación.

3.4.4 Desempeño profesional del docente (Análisis Global).

Tabla 25 Desempeño profesional

| ÁMBITO | FRECUENCIA | IMPORTANCIA | NIVEL DE CONOCIMIENTO |
|--|------------|-------------|-----------------------|
| 1. GESTIÓN LEGAL. | 8,84 | 8,89 | 8,79 |
| 2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR. | 8,41 | 8,45 | 8,31 |
| 3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje | 8,30 | 8,60 | 8,16 |
| 3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje | 8,04 | 8,15 | 7,45 |
| 4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN. | 8,04 | 8,22 | 8,23 |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente
Elaboración: Sandra Segura

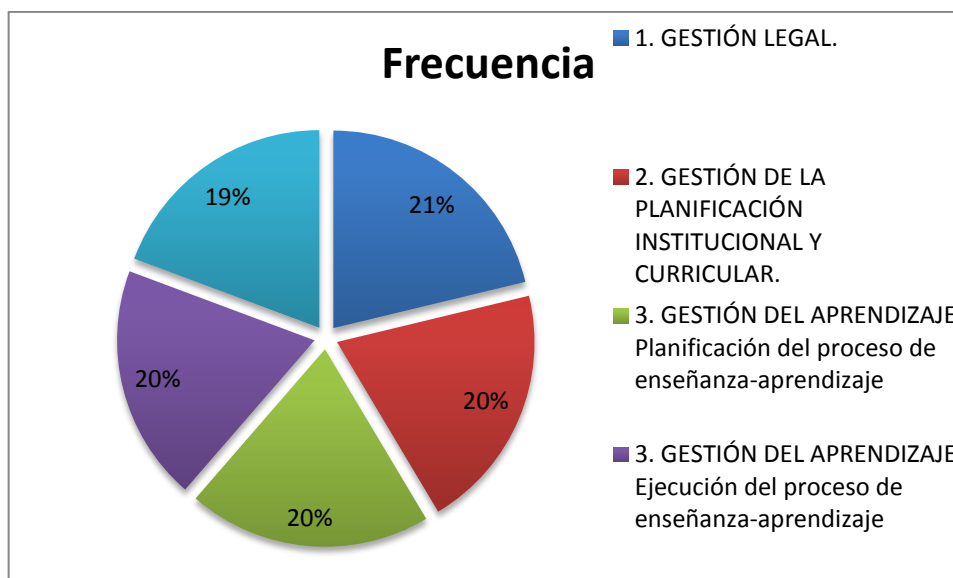


Figura 25. Desempeño profesional.

Fuente: Desempeño profesional del docente (análisis global)

Elaboración: Sandra Segura

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. El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2016)

Haciendo relación el aporte del Ministerio de Educación con la Investigación, se expresa que el desempeño profesional del docente a nivel global debe conocer, liderar la gestión legal, gestión de planificación institucional y curricular, gestión del aprendizaje y gestión del liderazgo, como indicadores básicos de mejoramiento de la calidad educativa y la formación del docente.

De acuerdo a la tabla sobre el análisis global se puede manifestar que el ámbito de gestión del aprendizaje en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje es de 8,04% en cuanto a frecuencia y como importancia para el docente de 8,15% con un nivel de conocimiento de 74.5%, seguido del ámbito de gestión del liderazgo y comunicación con 8,04% de frecuencia; 8,22% de importancia y 82,3% de conocimiento, significando que son los ámbitos de menor importancia en el tema de desempeño profesional.

De acuerdo a lo expuesto se puede concluir que el desempeño profesional del docente en los ámbitos de la enseñanza aprendizaje es de nivel muy bueno en especial el ámbito legal,

gestión de la planificación institucional y gestión del aprendizaje, notándose en parte que hay que revisar los ambitos de gestión de liderazgo y el de ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

3.4.5 Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje

Tabla No. 26. Resultados desglosados Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

| 3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje | FRECUENCIA | IMPORTANCIA | NIVEL DE CONOCIMIENTO |
|--|------------|-------------|-----------------------|
| Inicio | 7,76 | 8,09 | 8,16 |
| Desarrollo | 8,86 | 8,91 | 8,77 |
| Evaluación | 7,51 | 7,44 | 7,28 |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente
Elaboración: Sandra Segura

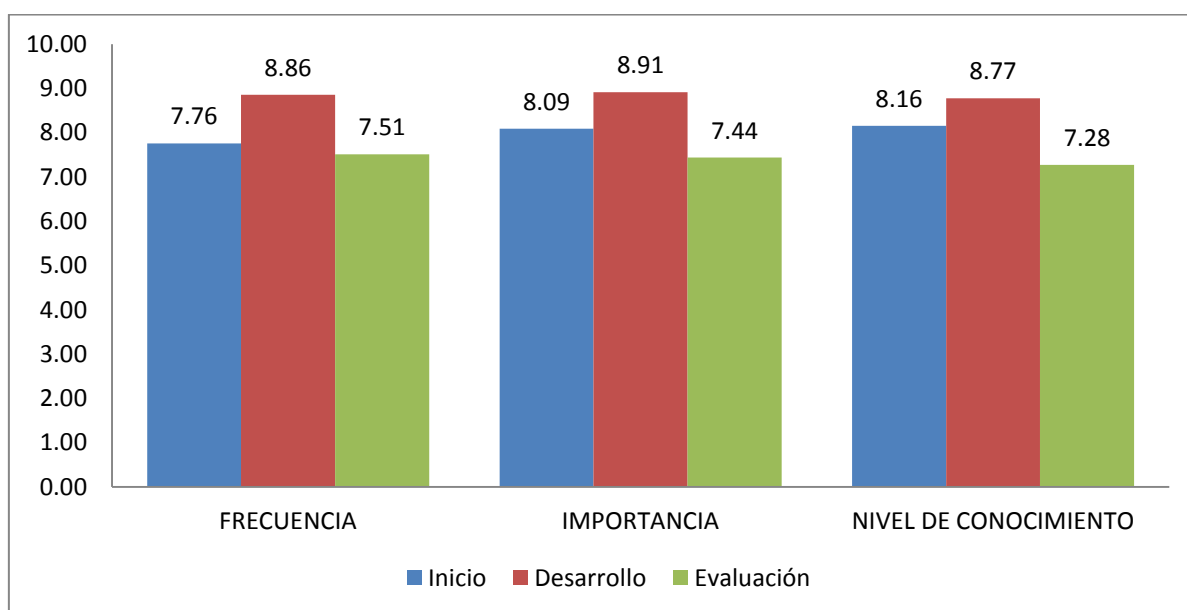


Figura 26. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Tabla 26. Resultados desglosados.

Elaboración: Sandra Segura.

Los estándares de aprendizaje son descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde el primer grado de Educación General Básica hasta el tercer año de Bachillerato. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2016)

La gestión del aprendizaje en la presente investigación se mide, en el inicio, desarrollo y evaluación, de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, resaltando la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento que tiene el docente para enseñar, el Ministerio de Educación propone estándares de aprendizajes para evaluar el logro del mismo que deben cumplir los estudiantes al final de cada año escolar, la gestión de aprendizaje también busca que el docente cumpla con los estándares de calidad.

De acuerdo al cuadro de resultados desglosados en la gestión del aprendizaje se puede concluir que el indicador de inicio tiene una frecuencia de 7,76 la importancia 8,09 y el nivel de conocimiento de 8,16, el indicador de desarrollo su frecuencia es de 8,86 tiene una importancia de 8,91 y un nivel de conocimiento de 8,77 el indicador de evaluación en la frecuencia es de 7,51 la importancia de 7,44 y el nivel de conocimiento de 7,28.

Deduciendo que el indicador de evaluación es el que ha obtenido los resultados más bajo, por esta razón se hace necesaria la intervención de un taller de capacitación sobre técnicas y modelos de evaluación, al respecto de los resultados del inicio y desarrollo, que son bueno a muy bueno.

3.4.6 Transpuestos Resultados desglosados.

Tabla 27. Transpuesto.

| (TRANSPUESTO)Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje | | | |
|---|---------------|-------------------|-------------------|
| 3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje | Inicio | Desarrollo | Evaluación |
| FRECUENCIA | 7,76 | 8,86 | 7,51 |
| IMPORTANCIA | 8,09 | 8,91 | 7,44 |
| NIVEL DE CONOCIMIENTO | 8,16 | 8,77 | 7,28 |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación
Elaboración: Sandra Segura

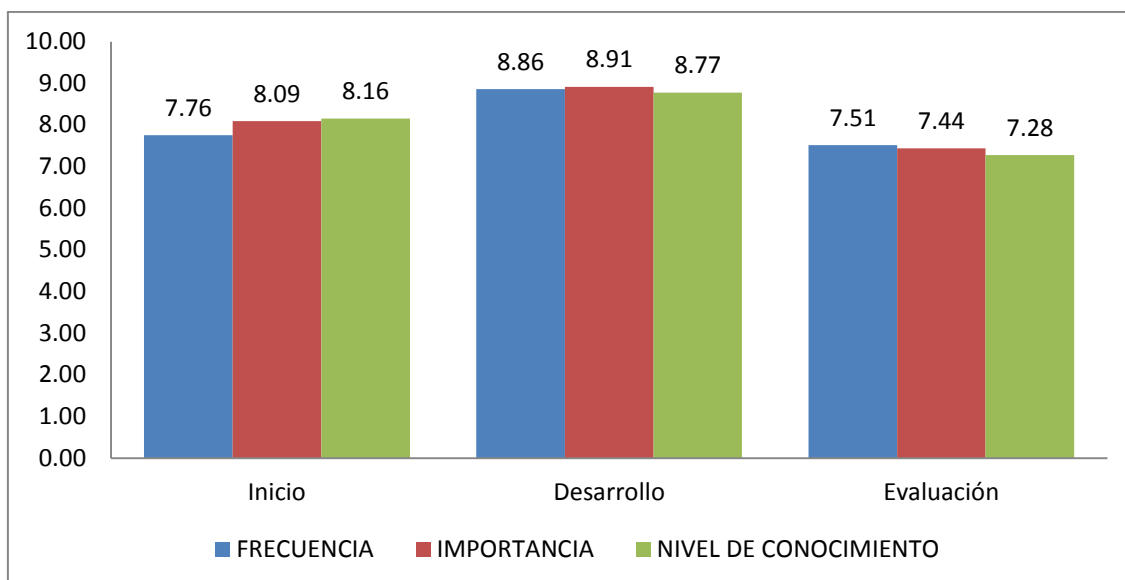


Figura 27. Resultados desglosados

Fuente: Transpuesto

Elaboración: Sandra Segura

Evidentemente el proceso de enseñanza aprendizaje, brinda a los docentes la posibilidad de desarrollar en los estudiantes todas las potencialidades, habilidades y destrezas. (Fabiola E. G., 2014)

Los resultados desglosados en la gestión del aprendizaje responden al proceso de enseñanza aprendizaje en los docentes de las escuelas del cantón Pangua, concordando con el aporte de Fabiola los docentes deben potencializar las habilidades y destrezas y para medir eso se lo hace a través de tres etapas: inicio, desarrollo y la evaluación.

Se puede interpretar el siguiente cuadro dentro de la gestión del aprendizaje que la frecuencia en la aplicación del registro cuenta con un inicio de 7,76 el desarrollo 8,86 y la evaluación 7,51 siendo el nivel de menor porcentaje frente a los indicadores de importancia y nivel de conocimiento.

Para concluir la gestión del aprendizaje, cuenta con un nivel muy bueno permitiendo resaltar que los docentes de los cinco centros educativo tanto público como fiscomisional son eficientes y conocedores del tema.

3.4.7 Comparación de cuestionarios de autoevaluación.

Tabla 28. Comparación de cuestionarios

| COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES | | | |
|---|---------------|----------------------|---------------------------|
| ÁMBITO | SECCIÓN | FRECUENCIA (DOCENTE) | FRECUENCIA (INVESTIGADOR) |
| 3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE | Inicio | 7,76 | 9,40 |
| | Desarrollo | 8,86 | 8,63 |
| | Evaluación | 7,51 | 8,25 |
| | Visión Global | 8,04 | 8,76 |
| 4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN. | | 8,04 | 8,46 |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.
Elaboración: Sandra Segura.

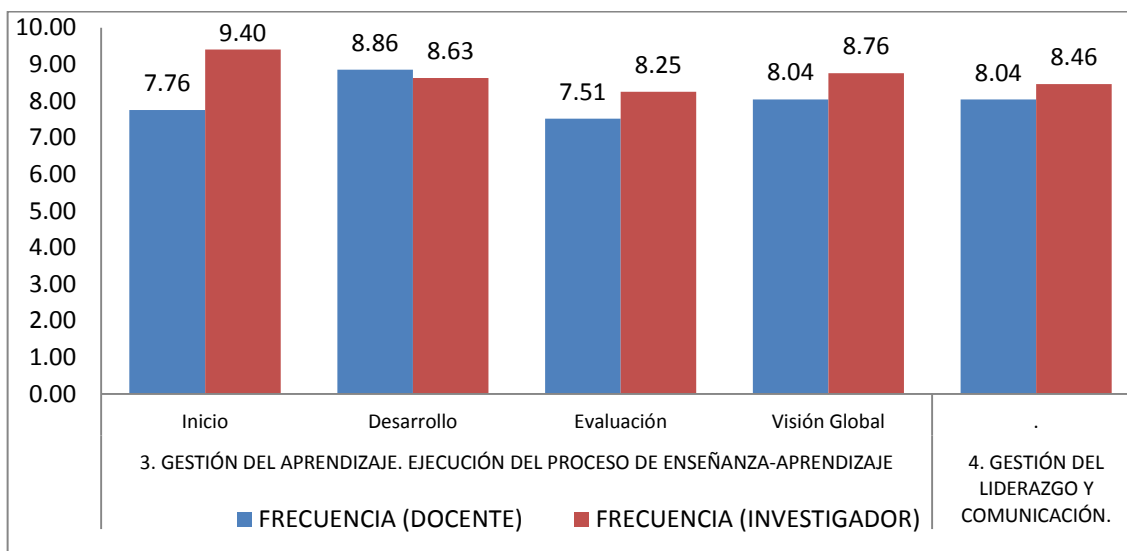


Figura 28. Comparación de cuestionarios de autoevaluación.

Fuente: Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.
Elaboración: Sandra Segura.

La gestión escolar es una construcción colectiva, que involucra a los directivos y docentes, fundamentada en el enfoque sistemático con componentes humanos, estructurales, funcionales y procesales interrelacionados, entre las que consideran las cuatro áreas de gestión: Área de gestión directiva, área de gestión académica, área de la gestión de la comunidad y área de gestión administrativa y financiera (Fabiola E. G., 2014)

En cuanto a las comparaciones del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes se puede manifestar que son diferentes frente a la

obtención de datos y a la comparación porque ambas técnicas permiten hacer conocer la gestión del aprendizaje de los docentes frente a los estudiantes.

De acuerdo al ámbito y a su comparación tenemos que la gestión del aprendizaje ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje dispone de indicadores bajos en la sección de inicio con 7,76 y 9,40 como frecuencia además la sección evaluación; dispone de un 7,51 de frecuencia y 8,25, siendo las más bajas respecto a la gestión de liderazgo y comunicación.

Lo que se concluye que en el ámbito de gestión del liderazgo y comunicación el porcentaje es más elevado, por los docentes dentro de las escuelas del cantón Pangua perteneciente a la provincia de Cotopaxi; cabe mencionar que los niveles de conocimiento de los estudiantes depende en gran parte de la motivación, planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje que los docentes apliquen.

El registro de comparación inserta dos componentes como la gestión del aprendizaje y la gestión del liderazgo con sus respectivos indicadores como inicio, desarrollo y evaluación con porcentajes muy buenos el cuestionario de autoevaluación inserta los cuatro componentes de la gestión del aprendizaje como gestión legal, gestión de planificación, planificación de procesos, gestión del aprendizaje y gestión del liderazgo y comunicación. Teniendo estándares de relevancia dentro de los docentes con resultados de muy buena sin embargo existen algunos indicadores medianamente bajos que se deben revisar.

CAPITULO IV

PROPUESTA

| | |
|---|---|
| AMBITO: | LEGAL <input type="checkbox"/> PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input type="checkbox"/> APRENDIZAJE <input checked="" type="checkbox"/> LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input type="checkbox"/> |
| PROBLEMA IDENTIFICADO: | |
| <p>El problema identificado en el proceso de enseñanza aprendizaje de acuerdo a los registros de observación de las actividades docentes y de autoevaluación aplicada en la institución investigada concretamente se encuentra en el ámbito de la planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje, en el indicador de importancia en donde el docente debe ayudar y orientar al alumno desarrollando estrategias didácticas y recuperando experiencias previas de los estudiantes a fin de reforzar sus destrezas y habilidades.</p> | |
| NOMBRE DE LA ESTRATEGIA: | |
| <p>Taller de estrategias de aprendizaje para el centro educativo “Capitán Galo Molina”</p> | |
| OBJETIVO | |
| <p>Fortalecer a los docentes en el proceso de enseñanza – aprendizaje con una variedad de técnicas, instrumentos y actividades, que les permitan el desarrollo de una clase motivadora para sus alumnos, estrategias que ayuden a utilizar la creatividad para favorecer el interés y adquirir aprendizajes más significativos compatibles con la realidad cotidiana.</p> | |

| ACTIVIDADES | PROCEDIMIENTO | RECURSOS | EVALUACIÓN |
|---|--|---|--|
| <p>Día uno de taller:</p> <p>Conferencia dictada por (N.N.)</p> <p>Estrategias de enseñanza aprendizaje para los niños y niñas de 3 - 5 años. (nivel 2)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ El taller será de dos días iniciará a partir de las 08:00h y tendrá una duración de 8 horas terminando a las 16:00h ▪ Se iniciaran las actividades con la presentación del ponente que dictara la conferencia, en esta charla está previsto tomar en consideración las estrategias a utilizar en el nivel 1 de Educación Inicial. ▪ Al término de la conferencia habrá un receso para luego continuar con espacio para inquietudes de los asistentes y seguidamente se da paso a la conformación de grupos de trabajo que serán espacios de debate para que por cada grupo presente una estrategia de enseñanza aprendizaje (nivel 2 de Educación Infantil) ▪ Se iniciará con un saludo a los asistentes y una dinámica que los motivará para el trabajo a realizar en esa jornada. | <p>Humanos.</p> <p>Tecnológicos:</p> <p>proyector computador portátil</p> <p>Materiales:</p> <p>cuaderno de apuntes lápices</p> <p>esferos marcadores resaltadores hojas de papel</p> | <p>Disponibilidad y participación activa de los docentes.</p> |
| <p>Día dos de taller:</p> <p>Socialización del tema realizado en las mesas de trabajo (presentación de cada una de las estrategias).</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cada uno de los grupos socializará con todos los asistentes las estrategias obtenidas: ❖ Aprendizaje significativo - identificar saberes previos y seleccionar materiales con significado lógico para aumentar así la motivación por aprender a establecer relaciones. • Relacionando un conocimiento previo con uno | <p>Humanos.</p> <p>Tecnológicos:</p> <p>proyector computador portátil</p> <p>Materiales:</p> <p>cuaderno de apuntes lápices esferos marcadores resaltadores</p> | <p>Interiorización de las estrategias a utilizar, evaluación de la socialización.</p> <p>Clase demostrativa en un nivel de Educación Infantil.</p> |

| | | | |
|--|--|----------------|--|
| | <p>nuevo para alcanzar el aprendizaje, mediante puentes cognitivos como: organizadores previos, mapas semánticos y conceptuales, analogías e ilustraciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Motivación <ul style="list-style-type: none"> • Introduciendo diferentes formas para presentar los temas haciendo las clases más interesantes y creativas, utilizando una gran variedad de materiales para la ejecución de actividades además de permitir buscar al niño por si mismo una solución a una equivocación que realice. ❖ Proceso personal de construcción de conocimientos – planteo de situaciones problemáticas – apoyo necesario para restablecer el equilibrio de lo que sabe o conoce y la nueva información que recibe. <ul style="list-style-type: none"> • Mediante preguntas para estimular la reflexión del niño y así contribuir a abrir nuevos caminos para modificar o reformar sus esquemas previos o mediante comparaciones con el propósito de un cambio conceptual. ❖ Guiar la observación, análisis y sistematización de la información. <ul style="list-style-type: none"> • Ayudando a guiar al niño para que aprenda a observar y distinguir los detalles más pequeños y no solamente de forma global, permitiendo así recoger abundante información necesaria para su posterior análisis. ❖ Mediación del aprendizaje con la estrategia del andamiaje, basada en la teoría de la zona de desarrollo próximo, para | hojas de papel | |
|--|--|----------------|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | <p>que pueda realizar una tarea o alcanzar una meta que no lograría sin recibir ayuda.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proporcionando ejemplos, pistas, apoyo, elevando el nivel y dando instrucciones para que el alumno desarrolle su meta cognición y aprenda a usarla en la vida diaria. | | |
|--|--|--|--|

BIBLIOGRAFIA:

Lynch, Maribel Córnick (2004). Recuperado de: [www.oei.es/inicial/articulos/estrategias aprendizaje 6anos](http://www.oei.es/inicial/articulos/estrategias_aprendizaje_6anos)

Aragon, R. (2012) Recuperado de: <http://psiqueviva.com/concepto-de-educacion-andamiaje-scaffolding/>

Ayala López, Vanessa (2012). Recuperado de: <http://aprendizaje2a5.blogspot.com/2012/10/estrategias-metodologicas-para-el-nivel.html>

CONCLUSIONES

- ❖ Sobre el desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal en el nivel de frecuencia los docentes de los cinco establecimientos educativos cuentan con un desempeño de calificación “muy bueno” pero los niveles de importancia y conocimiento de la evaluación son bajos.
- ❖ En cuanto al desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular se puede manifestar que los niveles de mayor importancia se encuentran en la frecuencia, ya que el nivel de conocimiento con que cuentan los docentes que laboran en las escuelas en estudio, son bajos incluyendo el indicador de importancia, cuyos porcentajes bordean el 6% los indicadores de gran relevancia con experiencia en diseñar proyectos para fines educativos utiliza el PEI, entre otros, significando que se debe dar mayor prioridad a los indicadores más bajos de puntuación para lograr mayor efectividad en el ámbito de la planificación.
- ❖ En cuanto al ámbito de la gestión dentro de la planificación se puede mencionar que el desempeño profesional del docente se encuentra en un rango de “muy bueno”, demostrando la participación activa de los docentes en los procesos educativos, pero en el aporte de conocimiento e importancia tienen rangos muy bajos dando la apertura a que los docentes cumplen con las planificaciones pero no aportan iniciativa propia, en el momento de dar la clase.
- ❖ En cuanto al liderazgo y comunicación desde la perspectiva del docente se considera que su desempeño en las instituciones investigadas, es relevante porque permite generar prioridad a sus actividades, en especial porque se observa mayor interés por parte de los estudiantes y docentes en la comunicación. A pesar de que los niveles de importancia y conocimiento en la gestión de liderazgo y comunicación son altos, se debe considerar que es un promedio de 8% cuando este debería ser del 10%. Esto demuestra que de parte de los docentes todavía falta capacitación, metodología y dominio en la aula de clase.
- ❖ Se concluye que el cuestionario de autoevaluación aplicado a los docentes de los centros educativos del cantón Pangua responden a conocimientos efectivos y adquiridos en la carrera de estudio y experiencia laboral de los educadores, se demuestra además que en las instituciones que laboran han logrado fortalecer y mejorar sus capacidades

intelectuales y habilidades de enseñanza aprendizaje en los ámbitos de gestión legal y planificación.

RECOMENDACIONES

- ❖ En cuanto al desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal desde la perspectiva del docente se puede recomendar a los establecimientos educativos mejorar la calidad y el desempeño a través de una revisión de contenidos y realizar una evaluación minuciosa de temas donde existen deficiencias.
- ❖ Revisar el nivel de conocimiento curricular y la planificación institucional de los docentes del plantel educativo con el fin de dar mayor soporte y lograr mayor eficiencia en ellos para que la enseñanza sea de calidad, trabajando en talleres o planes de capacitación para mejorar su comprensión tomando como referencia el ámbito de la gestión de planificación.
- ❖ Se recomienda a los docentes de cada institución educativa del cantón Pangua utilizar más los materiales y herramientas que posee la institución además de los que el medio les ofrece para hacer de sus clases más creativas y dinámicas, con el fin de lograr mayor soporte en la enseñanza de los alumnos y a la vez puedan mejorar la enseñanza aprendizaje .
- ❖ El nivel de liderazgo y comunicación debe tener mayor interés en los docentes ya que este permite generar impacto en la enseñanza hacia los estudiantes por lo que se recomienda proponer un plan de capacitación en forma secuencial en ciertos indicadores donde no existe un empoderamiento de los maestros para lograr mayor eficiencia en la educación.
- ❖ A pesar de responder de manera efectiva el cuestionario sobre los conocimientos adquiridos en su carrera y experiencia laboral es necesario realizar evaluaciones en conocimientos de enseñanza aprendizaje para generar así mayor estabilidad y confianza en los docentes.

BIBLIOGRAFÍA

Diccionario Uno. (2000).

Código de la niñez y adolescencia. (3 de Enero de 2003). *por ley N°100 registro oficial 737* .

2012, C. (2012).

A.Cachon. (2010). *Administración de Personal*. Mexico: Panapo.

Aguirre, M. (1998). *Tecnología y educación*. Narcea.Madrid.

Aguirre, M. (2011). *Generaciones interactivas en Ecuador "Estudio en niños y jóvenes frente a las pantallas*, 10.

Alanis, A. (2001). El saber hacer de la profesión docente. 18. (E. Trillas., Ed.) México: Formación Profesional en la práctica docente. México.

Allen, J., & Weert, E. (2007). What Do Educational Mismatches Tell Us About. *European Journal of Education*, 42, 59-73.

Alonso, L., Fernández, C., & Nyssen, J. (2009). *El debate sobre las Competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el Mercado de Trabajo en España*. España.

Amie. (20 de 02 de 2009). *Ministerio de Educacion* . Obtenido de <http://educacion.gob.ec/amie>

Amie. (2009). *Ministerio de Educacion* . Obtenido de <http://educacion.gob.ec/amie/>

Andrade, L., & Zambrano, B. (2011). *Situación laboral de titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela Ciencias de la Educación*. Loja.

Aneca. (2012). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Ecuador.

Aragon, R. (19 de 03 de 2012). <http://psiqueviva.com/concepto-de-educacion-andamiaje-scaffolding/>.

Armijos, M. (18 de Marzo de 2016). <http://www.cepal.org>. Obtenido de http://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/3/38453/manual_planificacion_estrategica.pdf

Ary, D. (2009). *Introducción a la investigación pedagógica*. California: Mc Graw Hill.

Augus, W. ((2008, p.2008)). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Quito.

Ausubel, D., Novak, J., & Hanesian, H. (1983). *Psicología Educativa. Un Punto de vista cognitivo*. México: Trillas.

Avalos. ((2009, p.78). *LA INSERCIÓN PROFESIONAL DE LOS DOCENTES*. ESPAÑA: AVALOS.

- Avalos, B. (2009). La Inserción Profesional de los Docentes. *Revista de Curriculum y Formación del Profesorado*, 46-47.
- Ayala, V. L. (2012).
- Balaguer, R. (2005). "El chat y el messenger": Instrumentos de entrenamiento en comunicación. Obtenido de www.cibersociedadnet/archivo/.php?=209.
- Barranza, A. (2010). *Propuestas de Intervención Educativa*. Mexico: Universidad Pedagógica de Durango.
- Barrera, C. (2011). Situación Laboral de los Titulados de La Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación. Loja, Loja, Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Benedicto. ((2001, p.222)). *Formación permanente del profesorado universitario*. Canarias: Antoli.
- Bermudez. (2002).
- Bermudez. (2016).
- Blondina, C. C., & Gloria, C. L. (2011). Situación Laboral de Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela Ciencias de la Educación. Loja, Ecuador : Universidad Técnica Particular de Loja.
- Bobarull, L. (2005). *Ocio y tiempo libre: Un reto para la familia*. Madrid: EUNSA.
- Bolles. (1973).
- Bosch, E., Ferrer, A., & Alzadora, A. (2006). *El laberinto patriarcal. Reflexiones teórico-prácticas sobre la violencia contra las mujeres*. Barcelona: Arthropos.
- Bringué, X. (2007). *Educar hijos interactivos*. Obtenido de www.foro generaciones interactivas.org.
- Bullough, R. V. (2000). . Convertirse en profesor: la persona y la localización social de la formación del profesorado. 99-166. Barcelona, Paidós, España.
- Burneo, M. E. (2011). *Generaciones interacciones en Ecuador*. pg.10.
- Caballero, S. S. (s.f.).
- Caballero, S. S. (2012). *polis*.
- Caballero, S. S. (2012). *la gestión del aprendizaje. polis*.
- Cámere, E. (2009,p.78-79). *Relaciones educativas. Lima*. Lima: Surcos.

- Capinteyro, K. (28 de Marzo de 2016). *educaplay*. Obtenido de http://www.educaplay.com/es/recursoseducativos/2236098/print/interseccion_edu_comunicativa_.htm#!
- Cardenas. (1995). Educacion . *Mensual No 81 Miniterio de Educacion* .
- Casanova. (1999, p.36). *Manual de evaluación Educativa*. Barcelona: La Muralla.
- Casassus. (2003). *La escuela y la igualdad*. Chile: LOM.
- Casillas, S. (2007). La satisfacción profesional del docente universitario. *Vol. 14(ISSN: 1138-1663)*. (U. P. Salamanca, Ed.) Revista Galego-Psicologia de Educación.
- Castell, M. (2003). La era de la información. 3. Madrid, España: Alianza.
- Castellanos. (2002). *Enseñar y aprender*. La Habana: Caleta.
- Castillon, M. (2010). La profesión docente. Chile.
- Ceca, C. Y. (2008,p.38). *Las instituciones educativas*. Argentina: Troquel.
- Cepal-Pnud. (2005). *Aportes para el desarrollo humano en Argentina*. Buenos Aires: Panorama económico provincial en CEPAL.
- Chiavenato. (2000). *Administración de Recursos*. MEXICO: Mc.Graw.
- Coll, C. (1996). Constructivismo y educación escolar: Ni hablamos siempre de lo mismo, ni lo hacemos siempre desde la misma perspectiva epistemológica. 269. (U. d. Barcelona., Ed.) Barcelona, España: Anuario de Psicología.
- Conea. (2003). *La calidad en la universidad Ecuatoriana*. Quito: Atalaya.
- Cooper. (1990). Estrategias de discusión. . Barcelona, España: Martinez Roca.
- D.Ausubel, & J, N. (1991,p. 60,61). Psicología Educativa. En D.AUSUBEL, & N. J, *Psicología Educativa* (pág. 125). Mexico: Trillas.
- Dansereau. (1985).
- Delval, J. (1997). Hoy todos son constructivistas. 257. Caracas, Venezuela: Cuaderno de Pedagogía.
- Derry, & Murphy. (1986).
- Díaz-Barriga, F., & Hernández, G. (2002). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista. *2ª edición*. . México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Drucker, P. (1993). La sociedad poscapitalista. Barcelona: Apostrofe.

- Dubet. (2001).
- E.Morin. (2009). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Ecuador, C. d. (2009). *Reglamento general de la ley orgánica de Educación*. Quito: Atalaya.
- Ecuador, M. d. (s.f.).
- Ecuador, M. d. (s.f.).
- Espido, & Freire. (2006). *Mileuristas*. Barcelona, España: Ariel.
- Ezequiel, A. (2005,p.77,79). *Técnicas de reuniones de trabajo*. Argentina: Argentina.
- Fabara, E. (2006). *Condiciones de trabajo y salud de los docentes*. Quito, Ecuador.
- Fabiola, E. G. (23 de Marzo de 2014). *Tesis Desempeño Docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje en el Nivel de Educacion Basico Superior* . Obtenido de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11373/1/Espinosa_Galarza_Gina_Fabiola.pdf
- Fabiola, E. G. (23 de marzo de 2016). <http://dspace.utpl.edu.ec/>. Obtenido de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11373/1/Espinosa_Galarza_Gina_Fabiola.pdf
- FACHSE. (2010). REVISTA UMBRAL. *UMBRAL*, 170-172.
- Feilitzen, V. (2000). *"Riesgos y oportunidades" investigación impulsada por el foro Generaciones Interactivas*. Obtenido de [www. planeta de libros.com](http://www.planeta.com).
- Feldman, D. (1996).
- Fernandez, B., & Mendez, L. (2001). Necesidades del profesorado y calidad universitaria en X Congreso de modelos de investigación educativa. p. 456- 460. Coruña: Investigación y evaluación educativas en la sociedad del conocimiento, AIDIPE.
- Ferrin, E. R. (2012). *Perfil de competencias de la formación docente en los Institutos Superiores Pedagógicos del país*. Universidad Andina Simon Bolivar.
- Filosofo. (15 de 9 de 2009). www.planificacion.ceunico/crh. Recuperado el 20 de 12 de 2013, de www.filosofo: www.filosofo
- Flasco. (2005). *Informe sobre los requerimientos de la demanda laboral, Proyecto Regional Integración de Jóvenes al Mercado Laboral CEPAL/GTZ*. Quito, Ecuador.

- Flasco. (2013). *Políticas educativas y desempeño. Una evaluación de impacto de programas educativos focalizados en el Ecuador 2013*. Quito: Flasco.
- Fundación Santillana. (25 de marzo de 2008). *oei*. Obtenido de <http://www.oei.es/metas2021/APRENDYDESARRPROFESIONAL.pdf>
- Fundación Santillana. (10 de Marzo de 2009). Recuperado el 18 de 11 de 2014, de Aprendizaje y desarrollo profesional docente: www.oei.es/metas2021/APRENDYDESARRPROFESIONAL.pdf
- Gallart, M. A. (2003). *La formación para el trabajo y los jóvenes en América Latina*. . Santiago: CEPAL.
- Gallegos, J. (2001). *Las estrategias cognitivas en el aula. Programas de intervención psicopedagógica*. (2. edición., Ed.) Madrid , España: Editorial Escuela Española S.A.
- García. (1996).
- García, C. (23 de Agosto de 2009). Como los padres pueden reencontrarse con sus hijos que se sienten huérfanos? *Orfandad de los hijos*, pág. pag.45.
- García, C. G., Hernández, Santos, & Fabila. (2009).
- García, M. (2004). *Iniciativa sobre la media literacy.Fundación telefónica impulsada por el foro Generación interactiva en España*. Obtenido de [www. planeta de libros. com](http://www.planeta.de/libros.com).
- García, M. (2010). Obtenido de Estilos de apego en el profesorado y percepción de sus relaciones con el alumnado. Tesis doctoral publicada. Universidad Complutense de Madrid.: <http://eprints.ucm.es/11580/1/T32256.pdf>
- Gestiopolis. (20 de 08 de 2013). *Gestiopolis*. Obtenido de www.gestiopolis.com
- Gómez, P. (1993). Autonomía profesional y control democrático. 220, 25-30. Cuaderno de Pedagogía.
- Gramajo. (2010). *Practica Docente*. Santa Cruz: Caleta.
- Gramajo. (2010, p.19-21). *Práctica docente*. Santa Cruz: Caleta.
- Grinberg, J. (23 de Octubre de 1999). www.oocities.org. Obtenido de <http://www.oocities.org/es/oricelaod/SAPGE/fase1/T1/antecedente01.html>
- Groos, B. (2003). "*Nuevos medios para nuevas formas de aprendizaje,el uso de los videojuegos en la enseñanza*". Obtenido de http://reddigital.cnice,mecd.es/3/firmas_gros.ind.html.
- Hernández, & Sarramona. (1986).
- Ibañez, M. (1999). *Hacia una Formación Humanística*. Barcelona, España.

- Ibarra, O. (26 de septiembre de 2006). LA FUNCION DEL DOCENTE: ENTRE LOS COMPROMISOS ETICOS. Colombia.
- Inec. (2010). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. Obtenido de www.inec.gov.ec.
- J.Rodriguez. (2009). *Liderazgo y comunicación*. Riobamba: El Conejo.
- Juzman. (2010). *La calidad en la educación superior*. Mexico: Mexico.
- Kenneth Andrews. (1971). *The Conceptual CorporateStrategy* .
- La Hora. (23 de Abril de 2009). *Diario la Hora*. Obtenido de http://lahora.com.ec/index.php/noticias/show/867496/1/Liderazgo_educativo.html#.Vu3qLhBdh
- Larra, M. (2005). *"Los menores en la red: comportamientos navegación segura"*Fundación AUNA Madrid. Obtenido de www.fundacionauna.com/documentos/análisis/cuadernos/los_menores_red.dpd.
- Leon, M. (Diciembre de 2006). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.
- Liscano, V. G. (2016). *Evaluar* . Quevedo: Ecuador.
- Livingstone, S. (2009). *"Infancia y adolescencia en la sociedad de la información"*. Obtenido de [www.planeta de libros .com/pdf492856.pdf](http://www.planeta.de/libros.com/pdf492856.pdf).
- Loei. (Marzo de 2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito, Ecuador.
- LOEI. (25 de Marzo de 2016). *Educacion de Calidad*. Obtenido de <http://educaciondecalidad.ec/ley-educacion-intercultural-menu/reglamento-loei-texto.html>
- Lynch, Cicchetti. (1992).
- Lynch, M. C. (2004).
- Lynch, M. C. (2004). <https://snt146.mail.live.com/mail/ViewOfficePreview.aspx?messageid=mgd6OcdYM85hGC12w75af6rA2&folderid=finbox&attindex=0&cp=-1&attdepth=0&n=38987380>.
- Mahillo, J. (1996). Obtenido de MAHILLO, Javier¿Sabes Enseñar? Manual para Padres y Profesores. Madrid. Espasa Práctico. Pag 175.: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=79119>
- Mangisch. (12 de NOVIEMBRE de 2011,p.35). LA GESTION EDUCATIVA. *CLARIN*, pág. 7.

- Marcillo, M. (2011). Educación, Situación Laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja -Ciencias de la Educación. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Maria, Y., & Kajekai, J. (2011). Situación laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación. Loja, Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Marquez, G. (2005). *Los Procesos de enseñanza aprendizaje*. Obtenido de <http://www.redes-cepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/TIC/PROCESOS%20DE%20EA.pdf>.
- Martínez, E., & Zea, E. (2004). Estrategias de enseñanza basadas en un enfoque constructivista. 71. Caracobo, Venezuela: Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo. Valencia.
- Mazacon, a. (1998). Módulo de planificación educativa 1.
- MEC. (2010,p.14). *PLANIFICACION EDUCATIVA*. QUITO: ATALAYA.
- Mec. (09 de 2012,p.5). Estandares de Calidad Educativa. Quito, Ecuador.
- Medina. (2009).
- Medina, M. (20 de 02 de 2009). *Tecnociencia*. Recuperado el 18 de 12 de 2014, de <http://www.ub.edu/prometheus21/articulos/archivos/Tecnociencia.pdf>
- Melendez. (1985). *La educación y comunicación*. Mexico: Cosnet.
- Millygn. (27 de septiembre de 2013, p.49). *www.monografías.com*. Recuperado el 20 de diciembre de 2013, de www.monografias.com: www.monografias.com
- Ministerio de Educación . (25 de marzo de 2016). *Ministerio de Educación del Ecuador*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/ruta-profesional/>
- Ministerio de Educación. (26 de FEBRERO de 2016). *PDE*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/pde/>
- Ministerio de Educación. (23 de marzo de 2016). *www.educacion.gob.ec*. Obtenido de <https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiBx-6sgNfLAhWM2SYKHZlKBjQQFggaMAA&url=http%3A%2F%2Feducacion.gob.ec%2Fwp-content%2Fplugins%2Fdownload-monitor%2Fdownload.php%3Fid%3D3239&usg=AFQjCNHFCd88rBB-63JX->
- Ministerio de Educación del Ecuador. (24 de Marzo de 2016). *Ministerio de Educación* . Obtenido de <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/>

- Ministerio de Educacion del Ecuador. (24 de marzo de 2016). *Minitero de Educacion* . Obtenido de <http://educacion.gob.ec/estandares-de-aprendizaje/>
- Mondy. (2007). *Administracion de recursos humanos*. Mexico: Prentice-Hall.
- Monografias. (12 de 9 de 2009). *www.monografias*. Recuperado el 20 de 12 de 2013, de www.monografias.com
- Monteros, A. (2000). *Computación Total para principiantes*. Quito Ecuador.: Voluntad.
- Monterrosa, B. C. (2009). *anotaciones acerca del perfil profesional del docente de colombia*.
- Morin, E. ((2009,p.145-146)). *Los siete Saberes Necesarios*. Buenos Aires: Nueva Vision.
- Mosquera, S. (2009). Orfandad de los hijos. *Universo*, pg.44.
- Navarro, C. J. (2002). *¿Quiénes son los maestros? Carreras e incentivos docentes*. Washington: Red de Centros de Investigación del BID.
- OIT. (2001). Empleo y protección social en Ecuador. Propuestas de la OIT, Oficina Regional para las Américas, Equipo técnico multidisciplinario para los países andinos.
- Orozco, R. (2003). Remuneración de los docentes. Xiaoyan Liang.
- Ortega, J. (2005). *Analisis crítico de los valores que transmiten los videojuegos*. Obtenido de www.dewey.uab.es.
- Ortiz. (2011).
- Palomero, P. F. (Diciembre de 2010). La profesión docente: escenarios, perfiles y tendencias. *35*(ISSN 1575-0965). Zaragoza, España: Revista electronica interuniversitaria de formación del profesorado.
- Perez, G. (2011). Estudio y Perspectivas de la formación academica y de campo ocupacional de los egresados de Modalidad Abierta y a Distancia de la Escuela de Ciencias de la Educación Centro Universitario Provincial Tulcan. Universidad Tecnica Particular de Loja.
- Pianta, Hamre, Stuhlman. (2003).
- Pindal. (2009). *Plan de desarrollo*. Obtenido de www.municipiodepindal.gov.ec.
- Pionce, F. D. (22 de marzo de 2016). Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos86/motivacion-habilidad-escuchar-ingles/motivacion-habilidad-escuchar-ingles.shtml>
- Plan Nacional Del Buen Vivir. (2012). *PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR*. QUITO: ATALAYA.

- Planificación. (23 de 5 de 2000, p.15). *Planificación*. Recuperado el 21 de 12 de 2013, de Planificación: www.planificación.com
- Porter. (2009,p.103,104). *Estrategia empresarial*. California: Forum I.
- Pozner. (2009). El liderazgo en los procesos de gestión y su impacto en la comunidad en la comunidad escolar. CARACAS: VENEZUELA.
- Pozo. (1989, p.156,157). *Teorías Cognitivas del aprendizaje*. Madrid: Morata.
- Prensky, M. (2001). "*Digital Natives, Digital Immigrants*". Obtenido de [www, planeta libros.com](http://www.planeta.libros.com).
- Rebollo, M. Á. (Enero-Abril de 2013). La Innovación Educativa con perspectiva de género. Retos y Desafíos para el profesorado. 17. Universidad de Sevilla.
- Reimeres. (2003). *Educación ajuste y reconstrucción*. Paris.
- Reimeres, F. (2003). *Educación, ajuste y reconstrucción: opciones para el cambio*. Paris: Ginebra.
- Rodríguez, D. (2004). La inserción laboral de los jóvenes en la Unión Europea: un estudio comparativo de trayectorias. Madrid, España: Consejo Económico y Social.
- Rojas, J. D. (21 de Mayo de 2004). *Diseño del Plan de Formación Docente en Estrategias Didácticas*. Obtenido de <http://tesis.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/189/1/DisenioPlanformacionDocentesEstrategiasDidacticas.pdf>
- Romo, M., & Zurita, G. (2003). Análisis estadístico de algunas características de los profesores que laboran en el magisterio fiscal del Ecuador. *Ingeniería en Estadística Informática*. (ESPOL, Ed.) Guayaquil, Guayas, Ecuador: ESPOL.
- Rosas. (2006).
- Russi, O. A. (2006). La función del docente:Entre los compromisos éticos y la valoración social. Universidad Pedagógica Nacional de Colombia.
- Sancho, F. V. (23 de marzo de 2016). <http://www.quadernsdigitals.net/>. Obtenido de http://www.quadernsdigitals.net/datos/hemeroteca/r_1/nr_17/a_212/212.htm
- Sancho, J. (1994). *Para una tecnología educativa*. Horsori Barcelona.
- Sandra, G. J. (23 de Octubre de 2014). *Ediciones Universitarias de Valparaíso*. Obtenido de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11487/1/Gallegos_Jimenez_Sandra_del_Cisne.pdf

- Sandra, G. J. (23 de Octubre de 2014). *Univerisidad particular de loja*. Obtenido de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11487/1/Gallegos_Jimenez_Sandra_del_Cisne.pdf
- Santos, A. A. (18 de marzo de 2016). Obtenido de <http://registromodeloeducativo.sep.gob.mx/Archivo;jsessionid=5b244bf1fdece84a7f036067e326?nombre=26823-Discurso+Gest%ED%F3n+escolar.docx>
- Santrok, J. (2004). *"Consideraciones básicas para un adecuado aprendizaje"*. Perú: Alejandría.
- Sañudo, L. (2006). *Enfoques alternos para la Investigación educativa*. Mexico.
- Sexton. (1977). *MOTIVACIÒN*. Mexico: SEIT.
- SIISE. (2012). Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador .
- Tedesco, J. C. (10 de marzo de 2006). *www.monografias.com*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos31/profesionalizacion-capacitacion-docente/profesionalizacion-capacitacion-docente.shtml#ixzz44FbuJPht>
- Teichler, U. (2000b). *Higher Education and Graduate Employment in Europe. Informe de resultados del proyecto CHEERS*. Obtenido de Documento consultado en <http://www.pjb.co.uk/npl/bp10.htm>.
- Toro, N. (2001). *Tecnología Educativa y diseño instruccional*. Bogotá Colombia: Interconet / Editores.
- Torres, D. B. (28 de Agosto de 2007). *Gestiopolis*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/efectividad-de-la-evaluacion-del-desempeno-docente-en-una-universidad/>
- Torres, M. (2001). *"Funciones prámaticas de los emoticones en la comunicación mediatizada por computador"*. Obtenido de www.cibersociedad.net/textos/articulo.php?art:24.
- Unesco. (2006). *Report to UNESCO of the international*. Paris: Unesco.
- Unesco. (s.f.). *El impacto de las TIC'S en la educación*. Obtenido de www.unesco.org.
- Unicef. (Febrero de 2004). *Derechos de los niños y niñas*. Ecuador.
- Universidad Marista de Mèrida. (23 de marzo de 2016). Obtenido de <http://www.marista.edu.mx/p/6/proceso-de-ensenanza-aprendizaje>
- Universidad Técnica de Machala. (19 de MARZO de 2016). <http://estrategiasmetodologicasinformaticas.blogspot.com>. Obtenido de

http://estrategiasmetodologicasinformaticas.blogspot.com/p/metodos-para-enseñar-programación_10.html

Universidad Técnica Particular de Loja. (25 de Marzo de 2016). *Universidad Técnica Particular de Loja*. Obtenido de <http://dga.utpl.edu.ec/wp-content/uploads/Plan-de-Formación-Docente-Pedagógica-20132.pdf>

Urbina, S. (2002). *El rol de la figura femenina en los videojuegos*. Obtenido de <http://edutec.rediris.es/Revelec2/revelec15/santoshtm>.

Vaillant, D. (2009). Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina. La deuda pendiente. *Revista de Curriculum y Formación del Profesorado*, 32.

Vaillant, D., & Rosse, C. (Agosto de 2006). En *Maestros de Escuelas básicas en América Latina*. Uruguay.

VALDEZ. (2000,p.25,29). *Evaluación del desempeño docente*. Mexico: Cuba.

Valer, J. (2000). *Como hablar con los hijos*. Lima: Amex Sac.

Venezuela, C. (2010,p.146-147). *Constitución de la república de Venezuela*. Caracas: Caracas.

Villardón, L. (2007,p.13). Evaluación del Aprendizaje para promover el desarrollo de Competencias. 24, 57-76. (E. S. XXI, Ed.)

Vinueza, F. A. (2007). Sistema de Información sobre Capacitación Laboral y Formación. Quito, Ecuador, Ecuador.

Weinstein. (1988).

Weller, J. (2006). *Inserción laboral de jóvenes*. Chile.

Weller, J. (2006). *Inserción laboral de jóvenes*. Chile.

Weller, J. (Marzo de 2006). *Inserción laboral de jóvenes:expectativas, demanda laboral y trayectorias*. Chile: CEPAL .

Wikipedia. (15 de 11 de 2009). www.wikipedia.org. Recuperado el 20 de 12 de 2013, de www.wikipedia.org: Wikipedia

Wood, H., & Irwin, I. (1971).

Woolfol. (28 de marzo de 2016). *Libros* . Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=PmAHE32RuOsC&pg=PA370&lpg=PA370&dq=woolfolk+motivación&source=bl&ots=3o7G7R4VWN&sig=8QEIS1pN_7NSJnCcjqhB_50Gllw&

hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiO6J_U_OTLAhW11B4KHZVFD9MQ6AEIWzAN#v=onepage&q=wo
olfolk%20motivaci%C3%B3n&f=fal

www.monografias.com. (10 de octubre de 1999,p.7). *www.monografias .com*. Recuperado el 12 de
octubre de 2014, de [www.monografias/com/trabajo/profesionales-docentes](http://www.monografias.com/trabajo/profesionales-docentes):
www.monograafias

www.planificacion. (23 de 5 de 2000). *www.planificacion*. Recuperado el 21 de 12 de 2013, de
www.planificacion: www.google

Xiaoyan, L. (2003). Remuneración de los docentes en 12 países latinoamericanos: Quiénes son los
docentes, factores que determinan su remuneración y comparación con otras profesiones.
Documentos de trabajo PREAL.

ANEXOS

Anexo 1. Modelo de los instrumentos de investigación.

Registro de observación de las actividades Docentes

CÓDIGO:

| Investigador | Institución Educativa | Docente investigado | N° de observación |
|--------------|-----------------------|---------------------|-------------------|
| | | | |

| DATOS INFORMATIVOS |
|----------------------------------|
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: |
| NÚMERO DE NIÑOS: |
| PERÍODO/S OBSERVADO/S: |
| ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA: |
| DESTREZA TRABAJADA: |
| FECHA: |

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

INSTRUCCIÓN: Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = excelente y 0 = no apreciable, escriba en la columna frecuencia el nivel de desarrollo de la actividad, de acuerdo a la siguiente descripción.

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

| AMBITO | N° | | ETAPAS | INDICADORES | FRECUENCIA |
|---|-----|-------|------------|---|------------|
| 1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje | 1.1 | 1.1.1 | INICIO | Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos. | |
| | | 1.1.2 | | Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase. | |
| | | 1.1.3 | | Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema. | |
| | 1.2 | 1.2.1 | DESARROLLO | Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto). | |
| | | 1.2.2 | | Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante. | |
| | | 1.2.3 | | Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula. | |
| | | 1.2.4 | | Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento. | |
| | | 1.2.5 | | Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución. | |
| | | 1.2.6 | | Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes. | |
| | | 1.2.7 | | Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula. | |
| | 1.3 | 1.3.1 | EVALUACIÓN | Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje. | |
| | | 1.3.2 | | Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula. | |
| | | 1.3.3 | | Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula. | |
| | | 1.3.4 | | Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos. | |

| | | | |
|---|------|---|--|
| 2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN. | 2.1 | Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula. | |
| | 2.2 | Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar 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. | |

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 () 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 = excelente y 0 = no apreciable, 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. Nivel de conocimiento: es el saber que posee el docente en relación a cada uno de los indicadores de gestión. | 10 = Excelente 0 = No apreciable |

| AMBITOS | N° 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 conocimiento |
| 1. GESTIÓN LEGAL. | 1.5 | Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades. | | | |
| | 1.6 | Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional. | | | |
| | 1.7 | Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación. | | | |
| | 1.8 | Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional. | | | |
| 2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR. | 2.1 | Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional (PEI) considerando los elementos sugeridos por la autoridad educativa. | | | |
| | 2.2. | Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras. | | | |
| | 2.3 | Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales. | | | |
| | 2.4 | Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA). | | | |
| | 2.5 | Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales. | | | |
| | 2.6 | Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura. | | | |
| | 2.7 | Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional. | | | |
| | 2.8 | Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase. | | | |
| | 2.9 | Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos. | | | |

| | | | | | | | | |
|------------------------------------|--|--------------------|--|--------|---|--------------------|------------------------------|--|
| | | 2.10 | Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico. | | | | | |
| | | 2.11 | Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad. | | | | | |
| | | 2.12 | Adecúa el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos. | | | | | |
| | | 2.13 | Adapta el currículo en las diferentes áreas disciplinarias tomando en cuenta su contexto educativo. | | | | | |
| | | 2.14 | Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento. | | | | | |
| | | 2.15 | Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto. | | | | | |
| 3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. | Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje | 3.1 | Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña. | | | | | |
| | | 3.2 | Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase. | | | | | |
| | | 3.3 | Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos. | | | | | |
| | | 3.4 | Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente. | | | | | |
| | | 3.5 | Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase. | | | | | |
| | | 3.6 | Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional. | | | | | |
| | | 3.7 | Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA). | | | | | |
| | | 3.8 | Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación. | | | | | |
| | | 3.9 | Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes. | | | | | |
| | | 3.10 | Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño. | | | | | |
| 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 | 3.13.1 | 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. | | | |
| | | 3.13.2 | | | | |
| | | 3.13.3 | | | | |
| | | 3.13.4 | | | | |
| 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. | | | | |

Anexo 2. Solicitudes de autorización en los Establecimientos Educativos.

ANEXOS

Guía didáctica: Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje.
"Estudio en centros educativos del Ecuador"

ANEXO 2. CARTA DE AUTORIZACIÓN DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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





ANEXO 2. CARTA DE AUTORIZACIÓN DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel fundamental que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea de investigación sobre la realidad socioeducativa del Ecuador a través del Departamento y Titulación de Ciencias de la Educación, en esta oportunidad se ha propuesto como proyecto de investigación el tema: "Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje". Estudio ha realizarse en los 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 solicitemos 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 EDUCACIÓNRecibido
17/01/2014


ANEXO 2. CARTA DE AUTORIZACION DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

Autorizo

13-04-2014



ANEXO 2. CARTA DE AUTORIZACIÓN DE INGRESO AL CENTRO
EDUCATIVOUNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

Recibido
21/10/2014
Autoriza a
Ud. acudir al
camp de inicial.
Será tanto además
para la licesa
por las facilidades

ANEXO 2. CARTA DE AUTORIZACIÓN DE INGRESO AL CENTRO
EDUCATIVO**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**
La Universidad Católica de Loja**MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA**

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel fundamental que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea de investigación sobre la realidad socioeducativa del Ecuador a través del Departamento y Titulación de Ciencias de la Educación, en esta oportunidad se ha propuesto como proyecto de investigación el tema: "Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje". Estudio ha realizarse en los 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 EDUCACIÓNVisto Bueno.
20.01.2014.

Anexo 3. Fotografías de las instituciones educativas y de los encuestados.

- Escuela Mixta Fiscal “Gabriela Mistral”.





- Escuela De Educación Básica “Capitan Galo Molina”





- Escuela De Educación Básica “Pedro Fermin Cevallos”





- Unidad Educativa “Guapara”





- Centro Educativo De Educación Básica Fisco-Misional” La Inmaculada”



