



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION EDUCACIÓN INFANTIL

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.
Estudio realizado en educación inicial del centro educativo “La Divina
Providencia”, “Voltaire”, “Ensueños” de la ciudad de Cuenca, provincia del
Azuay, en el año lectivo 2013-2014.**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Seminario Mejía, Diana Patricia

DIRECTOR: Villalta Córdova, Bertha María, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2014

**APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE
TITULACIÓN**

Magister.

Bertha María Villalta Córdova.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje realizado por Seminario Mejía Diana Patricia ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, abril del 2014

f).

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Seminario Mejía Diana Patricia declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Villalta Córdova Bertha directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

F:

Autor: Seminario Mejía Diana Patricia

Cédula: 0104115282

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de investigación a mis padres ya que ellos son el apoyo incondicional de todos los días, sin ellos no hubiera podido culminar con mi carrera.

También dedico a mi esposo, a mi hija ya que ellos depositaron su entera confianza, paciencia y sobre todo motivación, y gracias a esto pude culminar con este proyecto.

Seminario Mejía Diana Patricia

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la vida, la oportunidad que me da todos los días de seguir aprendiendo algo nuevo y así poder superarme día a día.

A mi familia ya que me ayudaron con el cuidado de mi hija mientras yo realizaba el proyecto de investigación.

A mi esposo por su comprensión apoyo y animo que me brida todos los días.

A mi tutora Mgs. Bertha María Villalta Córdova, por su paciencia e información y ayuda que me supo brindar para culminar con este proyecto.

Seminario Mejía Diana Patricia

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	I
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	VI
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCOTEÓRICO.....	5
1.1 Desempeño Docente.....	6
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	6
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	6
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	6
1.1.2.2. Motivación.....	7
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	8
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	8
1.1.2.5. Organización institucional.....	9
1.1.2.6. Políticas educativas.....	9
1.1.3. Características del desempeño docente.....	10
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	11
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	11
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	12
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	12
1.2. Gestión educativa.....	13
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	13
1.2.2. Características de la gestión.....	13
1.2.3. Tipos de gestión.....	14
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	16
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	16
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	17
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	17
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	18

1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	19
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	19
1.3.2. Tipos de estrategias.....	19
1.3.2.1. En la gestión legal.....	19
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	20
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	21
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	21
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	22
2.1. Diseño de investigación.....	23
2.2. Contexto.....	23
2.3. Participantes.....	24
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	25
2.4.1. Métodos.....	25
2.4.2. Técnicas.....	25
2.4.3. Instrumentos.....	26
2.5. Recursos.....	26
2.5.1. Talento Humano.....	26
2.5.2. Institucionales.....	26
2.5.3. Materiales.....	26
2.5.4. Económicos.....	27
2.6. Procedimiento.....	27
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	29
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	30
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	30
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	31
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	32
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	33
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	33
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	34
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	35
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	36
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	36

3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	36
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	37
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	38
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	39
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.....	39
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	40
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	42
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	43
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.....	44
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.....	45
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.....	46
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.....	47
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.....	48

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.....	49
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.....	51
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.....	52
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	53
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	54
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	54
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	55
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	56
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	58
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	59
CONCLUSIONES.....	61
RECOMENDACIONES.....	64
BIBLIOGRAFIA.....	66
PROPUESTA.....	72
ANEXOS.....	76
Anexo 1:Carta de autorización de ingreso al centro educativo.....	77
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación.....	78
Anexo 3:Modelo de los instrumentos de investigación.....	79
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados.....	83

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general investigar cómo está la Educación en nuestro País.

El lugar dónde se realizaron las investigaciones fueron el Centro Educativo la "La Divina Providencia", Centro Educativo "Voltaire" y por último el Centro Educativo "Ensueños" los mismos que están ubicados en la ciudad de Cuenca.

Los métodos utilizados para la investigación fueron el descriptivo, analítico-sintético, inductivo y el deductivo, estadístico y el hermenéutico. Entre las técnicas están la observación, la encuesta ya que consta de preguntas concretas para obtener respuestas precisas que permiten una rápida tabulación. Los instrumentos utilizados son el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de la gestión y el registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos del aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

La presente investigación reveló que los docentes presentan una mayor debilidad en el ámbito de liderazgo y comunicación, en lo que se relaciona al nivel de frecuencia en el proceso de enseñanza aprendizaje.

PALABRAS CLAVES: Educación, docentes, investigación, aprendizaje, liderazgo, métodos, instrumentos.

ABSTRACT

The present research has the overall aim is to investigate how the education in our country. The place where the research was conducted were the "The Education Center Providencia" Divine, Education Center and finally "Voltaire" Education Center "Ensueños" thereof that are located in the city of Cuenca.

The methods used for the research were descriptive, analytic-synthetic, inductive and deductive, statistical and hermeneutic. The techniques are observation, survey and consisting of specific questions for accurate answers that allow quick tabulation. The instruments used are the self-assessment questionnaire of teacher performance in four areas of management and observation log of educational activities in the fields of learning and leadership and communication.

This research revealed that teachers have a major weakness in the area of leadership and communication, as it relates to the frequency level in the teaching-learning process.

KEYWORDS: Education, teaching, research, learning, leadership, methods, tools.

INTRODUCCIÓN

El tema desarrollado consiste en determinar el desempeño docente tomando en cuenta los ámbitos de la gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje y del liderazgo y comunicación ya que de esta manera se concluirá en donde los docentes presentan mayor debilidad.

Es por ello que se realizó las investigaciones en tres centros educativos “La Divina Providencia”, “Voltaire”, “Ensueños”, concluyendo que el problema se observa en el ámbito de liderazgo y comunicación en el nivel de frecuencia ya que mediante los resultados estadísticos se pudo ver que es el ámbito con menor porcentaje.

La importancia de esta investigación para la UTPL radica en que gracias a este proyecto se pudo ver como está la educación en la actualidad en nuestro país, del mismo modo para los docente les permite darse cuenta en donde están presentando problemas y así poder mejorar, para los investigadores les permite darse cuenta que deben estar actualizados día a día para que de esta manera guíen bien a los alumnos, ya que del desempeño docente depende el aprendizaje de ellos.

Las facilidades encontradas para poder realizar esta investigación fue que tanto la directora, como las maestras fueron muy cordiales ya que supieron brindar el tiempo necesario de su trabajo para poder llenar los instrumentos de evaluación, las debilidades presentadas en esta ocasión que hubo que recorrer mucho para así poder encontrar las instituciones necesarias para culminar con todas las investigaciones. Respecto a los recursos utilizados fueron talentos humanos, materiales, institucionales y económicos, lo más importante lo que les motivo es poder concluir con este proyecto y así poder obtener el título universitario.

De acuerdo a los objetivos específicos se realiza el respectivo análisis en los niveles de frecuencia, importancia y conocimiento, cada uno de estos en los distintos ámbitos como son: gestión legal, gestión de planificación institucional y curricular, gestión del aprendizaje y de liderazgo y comunicación, realizando a su vez una comparación entre el cuestionario de autoevaluación y el registro de observación. De acuerdo a las debilidades observadas se traza una propuesta la misma que será entregada a las diferentes instituciones.

El trabajo de investigación está conformado por distintos capítulos como son: Capítulo 1. Marco Teórico, ya que tiene el propósito de dar a la investigación un sistema coordinado y coherente de conceptos y proporciones ya que permiten abordar el problema.

Capítulo 2. Metodología, es el procedimiento ordenado que se sigue para establecer el significado de los hechos y fenómenos hacia los que se dirige el interés científico para encontrar, demostrar, refutar y aportar un conocimiento.

Capítulo 3. Resultados: Análisis y Discusión, es la presentación del significado, alcance y

limitaciones de los resultados de la investigación, de las cuestiones descubiertas y de aquellas sin resolver, permiten observar los porcentajes alcanzados y los niveles más destacados de la investigación.

Capítulo 4. Conclusiones, estas se dan al concluir la investigación, tienen que ser puntuales y estar en concordancia con los objetivos específicos.

Capítulo 5. Recomendaciones, son dirigidas a proporciones sugeridas en la cual deben estar de acuerdo a las conclusiones planteadas.

Capítulo 6. Propuesta, esta debe ser de acuerdo a las debilidades encontradas en la investigación, la misma que será entregada a las distintas instituciones educativas para su mejora.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

Cuando hablamos de “desempeño” hacemos alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio.

Chiroque (2006) “nos dice que la “evaluación del desempeño docente” hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo”.

El desempeño docente laboral califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación. De la Cruz, 2008).

El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes (Enríquez, 2006).

De acuerdo a lo referido por los autores anteriores, opinan que para un buen desempeño docente, los maestros deben aplicar métodos, técnicas adecuadas, atender a las necesidades de los alumnos, considerando el nivel de aprendizaje que posee cada estudiante, buscando el logro de sus capacidades ya que de esta manera conseguirán resultados óptimos de su aprendizaje.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

Pacheco (2000),” defiende en esta ocasión que, la formación del profesorado depende de una determinada concepción del currículo de la enseñanza y de la escuela, pero también de la forma de cómo se entiende su formación en un dado momento”.

Curras y Dosil (2001) “La formación es una enseñanza progresiva y gradual dirigida a orientar al educando para que encaje sus conocimientos según indicadores referentes a las exigencias científicas, profesionales” (p.299).

Ponce R. (2003) “dice que la formación inicial es el proceso formativo mediante el cual los futuros maestros adquieren las competencias fundamentales para desempeñar con calidad las tareas de enseñanza en nivel o modalidad específica de la educación básica”.

Según la conceptualización que dan los autores, dicen que la capacitación inicial y docente es una enseñanza gradual en la cual los docentes logran superarse, mediante cursos, talleres, capacitaciones para de esta manera poder brindar a los alumnos una buena educación.

1.1.2.2. Motivación.

La motivación puede definirse como un proceso que al activarse dirige la conducta de los individuos para así conseguir los objetivos que se han propuesto, aquí identificamos tres tipos de motivación: la motivación intrínseca, la motivación extrínseca y la internalización (subgrupo de motivación extrínseca, que incluye los valores, las actitudes y las estructuras propias del individuo que regulan su comportamiento) (Roussel, 2000).

Plantea que la motivación se entiende como una fuerza que impulsa al individuo a actuar y a perseguir metas específicas; de modo que es un proceso que puede provocar o modificar un determinado comienzo de la humanidad aun cuando se haya expresado de diversas formas. (Hernández y Prieto 2002).

La motivación de los docentes es donde ellos dicen cosas como las siguientes: “disfruto estando con los niños y siendo miembro de un grupo que trabaja por lograr metas juntos”, “amo sentir que realmente he ayudado e inspirado a alguien”, “disfruto planificando mis clases y viendo como los chicos tienen éxito”, “me gusta enseñar porque me permite continuar aprendiendo y creciendo de muchas formas” (Scott, 2001).

De acuerdo a las citas que plantean por los autores, la motivación es un factor muy importante tanto para el docente como para los alumnos, ya que un docente motivado podrá rendir de mejor manera en sus actividades profesionales y lograra llegar a ser una persona exitosa en sus actividades diarias, desarrollara su trabajo con mucho, éxito, transmitiéndoles así excelentes conocimientos a sus alumnos y logrando así cumplir las metas propuestas.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

Studds y Delamont (1978) “El poder que el docente ejerce en el aula mediante la relación con sus alumnos, adquiere importancia cuando la forma como se ejerce y se manifiesta con los estudiantes constituye un obstáculo y una dificultad en el proceso de enseñanza aprendizaje”.

Ball (1993) “el poder del maestro adquiere relevancia también cuando se analiza la manera en que a través de sus alumnos trasciende el aula y el ámbito escolar, formando en ellos, hábitos, conductas y actitudes frente a la sociedad y a los otros”.

De acuerdo con lo que plantean los autores, se deduce que los maestros como parte esencial de la relación educativa están obligados a promover un ambiente óptimo para que se generen buenas relaciones entre maestro alumno basado en confianza, comunicación y lo más importante el respeto mutuo ya que es uno de los valores primordiales que no deben faltar en el aula.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

Bolívar (2006) “expresa que 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).

Son los padres los responsables tanto morales y legales de educar a sus hijos e hijas, al igual que remarcamos, que la escuela no puede ni debe suplir esta responsabilidad. Por ello, se vislumbra la necesidad de que la participación de las familias dentro del contexto escolar sea una realidad, dando lugar a que el trabajo entre ambos agentes, sea de forma conjunta y colaborativa, buscando una complementariedad entre los valores y pautas educativas que las familias despliegan en el contexto- el hogar- y lo que la escuela pone en funcionamiento en el centro educativo (Sarramona, 2002).

Parece visualizarse, que en la actualidad la participación de los padres en los centros educativos se centra en la “la participación como elección” donde los padres se comprometen a elegir y no a intervenir de forma directa en lo que se pretende conseguir para facilitar el proceso (San Fabián, 2006).

Según lo planteado por los autores, se concluye que la relación familia escuela es importante, ya que es lo esencial para que de esta manera exista una buena comunicación y colaboración mutua, sin el apoyo de la familia es muy difícil que la escuela pueda formar sujetos capaces de respetarse a sí mismo y a los demás y ser también capaces de aprender hábitos y valores necesarios para mejorar la calidad de vida, de esta manera cuando la familia se involucra en las actividades escolares de sus hijos estos tendrán más oportunidades de sobresalir académicamente ya que se darán cuenta que están al pendiente de ellos.

1.1.2.5. Organización institucional.

La Organización Institucional es creadora de un conocimiento científico sistemático y sistematizado entendido como el conjunto de (ideas, ideologías, creencias, valoraciones, proposiciones jurídicas y éticas) con capacidad para planificar y estructurar los diferentes recursos de la institución con el fin de mejorar la calidad de la institución a través de la intervención constante (Ruiz, J.M. 2012).

El concepto de Organización Institucional es un componente efectivo del proceso enseñanza-aprendizaje, constituyendo un marco general sistémico-ecológico en el que se desarrolla los procesos educativos sistemáticos y que en si misma transmiten contenidos tanto explícitos como implícitos de enseñanza que es preciso conocer y modificar en una decidida actitud participativa, reflexiva, abierta y versátil, al servicio de la sociedad que la sostiene (Cantón, 2004).

Mediante las definiciones que dan los autores, la importancia de la organización institucional radica en la manera que se distribuye el trabajo y se asigna entre el personal, tanto la responsabilidad como autoridad correspondiente, ya que a través de la interrelación mutua podrán lograr los objetivos y metas propuestas.

1.1.2.6. Políticas educativas.

Mediante su punto de vista nos dice que en la educación existe una clara diferencia entre hablar de política educativa y de políticas educativas. La primera es el conjunto de relaciones de poder entre el Gobierno y los grupos implicados en los asuntos públicos. La segunda son acciones tendientes a subsanar un problema de corte educativo, por su puesto identificado. Es decir: las políticas públicas en materia educativa buscan la mejora social a través de la propia educación (Martínez Dunstan. S. 2014).

Schon (2005) “Una política educativa digna de su misión social y acorde con sus altas finalidades será la de intentar fortalecer el compromiso de los educadores, haciéndoles ver la importancia del conocimiento teórico, a la par que, como recomendaba”.

Jiménez et al. (2006) “cuando consideran una política educativa que, partiendo de la práctica, es capaz de unificar en una totalidad compleja la diversidad de elementos que intervienen en la educación”.

Tomando en consideración las citas expuestas por los autores, podemos ver que las políticas educativas son cursos de acción por medio de los que se pretende impulsar determinados programas e incentivos, con el fin de resolver problemas específicos de la educación.

1.1.3. Características de desempeño docente.

Peroza (2000) señala: “El docente debe poseer, para el desempeño de este rol, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan conocer la realidad socio-educativa e incorporarse efectiva y permanentemente a la investigación” (p37).

Capacidad profesional. Se asume que el profesorado universitario es profesional, es decir, que tiene una formación sujeta a licencia; un amplio margen de discrecionalidad en su acción; que ésta se resuelve desde supuestos teórico-científicos; que implica un constante esfuerzo de mejora y actualización; que está orientada a cubrir necesidades sociales básicas, fundamentalmente, la docencia en Educación Superior. Con esta última afirmación señalamos que la actividad del profesor universitario es dar clase, lo que parece obvio, pero que debe recordarse. El profesor, sin duda, podrá investigar, gestionar la institución, buscar recursos y otras actividades, pero su existencia es posible porque hay alumnos a los que debe enseñar y, lo que es más importantes, que éstos deben aprender (Peña Calvo, 2003).

La capacidad pedagógica.- Ser un docente universitario competente desde una concepción humanista de la educación significa no sólo ser un conocedor de la ciencia que explica (física, matemáticas), sino también de los contenidos teóricos y metodológicos de la psicología y la pedagogía contemporáneas que lo capacite para diseñar un proceso de enseñanza-aprendizaje que potencie el desarrollo de la personalidad del estudiante (Gonzales Maura, 2003).

Existen aspectos importantes relacionados con la práctica pedagógica que atiendan a la dimensión ética y están vinculadas al currículo, tales como las estrategias de enseñanza-aprendizaje-evaluación, las cuales incluyen actividades, procedimientos,

tareas, recursos y medios utilizados por el docente para promover aprendizajes significativos Díaz Barriga, (1999).

Mediante el punto de vista de los autores, las características del desempeño docente son importantes, ya que es el ámbito donde se analiza y se valora al profesor con un buen desempeño, si tiene conocimiento, si los sabe enseñar y si es honorable.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

Define el desarrollo profesional como “oportunidades de aprendizaje que promueven en los educadores capacidades creativas y reflexivas que les permitan mejorar su práctica” (663). Destaca la idea de que desarrollo profesional es ante todo aprendizaje, y que debe brindar oportunidad a los profesores para transferir los nuevos aprendizajes (conocimientos y habilidades) a situaciones de práctica, de forma que den respuesta a las demandas del trabajo diario, intenta por su parte caracterizar los buenos programas de desarrollo profesional, señalando que éstos se centran en los profesores como un elemento fundamental para el aprendizaje de los estudiantes, aunque también incluyen en el proceso educativo a otros miembros de la comunidad (Bredeson, 2002).

Afirma que el desarrollo profesional docente puede entenderse en función de dos perspectivas o dos agendas de investigación. La primera destaca el aspecto descriptivo del proceso de desarrollo profesional, tanto en su forma como en su contenido. Se centra en las experiencias de aprendizaje, y busca comprender su significado y los factores que la influyen. La segunda agenda intenta ir más allá de la descripción, interrogando acerca de las formas en las que podemos organizar el desarrollo profesional para que sea más eficiente. Ésta es una agenda más prescriptiva que interesa, en consecuencia, principalmente a los formadores y supervisores (Kelchtermans, 2004).

Tomando como referencias las citas de los autores, dicen que el desarrollo profesional son todas las experiencias de aprendizaje que adquiere el docente, es sin duda una herramienta que apoya al éxito o fracaso del estudiante ya que de aquí depende beneficiar a los estudiantes, motivarlos y así poder lograr un buen desempeño por parte de ellos.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

La apertura de las escuelas a la comunidad sirve, no sólo para pedir la colaboración personal de los padres y representantes para beneficio de la escuela, sino para invitarles a ayudar a la escuela a alcanzar su misión y, al mismo tiempo, plantearles nuevas formas de que la escuela apoye el desarrollo de la comunidad (Castillo, L. y García, M. 2007, p. 191).

Ministerio de educación (2012) “La participación de los padres y madres de familia y de la comunidad en la gestión de la institución educativa se expresa a través de los espacios de concentración y en función de lo que mejor funciona en la comunidad”.

Nicolás, N. (2012) “La relación familia-escuela-comunidad han de estar interrelacionados para conseguir una educación integral (personal, social, académica y moral) del niño, colaborando entre ellos para alcanzar el objetivo de toda sociedad: formar ciudadanos libres, críticos, autónomos, participantes en la sociedad”.

Mediante la visión de los autores, dicen que cuando los padres se involucran en la educación de los hijos y aún más cuando existe el apoyo de la comunidad a la escuela, los alumnos tienden a ser más exitosos no solo en los estudios, sino también en las actividades cotidianas.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

Se entiende como fundamentación de la práctica docente a la construcción de la práctica desde una lógica local. De ahí que el papel que tiene el centro y, más concretamente, la manera en que impacta en la construcción de conocimiento el desarrollo de actividades realizadas por los equipos de profesores, sea de vital importancia (Wenger, 2009).

Rogoff, (1993) “Implica conceder primacía a los intentos de la gente de negociar..., trabajar en ello o transformar los problemas que surgen en el camino para conseguir las diversas metas”.

Involucra que la comunidad muestre o ayude a sus participantes a comprender aquello que es valioso y válido para ella. Por lo tanto, es posible suponer la existencia de ayudas para la construcción de lo pertinente para la práctica al interior de los equipos docentes y, por ende, de ayudas para la construcción de conocimiento (Lave y Wegner, 1991, p. 31).

De acuerdo con las definiciones que dan los autores, se explica como la construcción de la práctica desde una lógica local ya que es la relevancia teórica y se basa en la necesidad de

ampliar la base de fundamentos en torno a la manera en que los docentes construyen su conocimiento.

1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

La gestión educativa es vista como un conjunto de procesos teóricos prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos formales, en donde la gestión debe ser entendida como una nueva forma de comprender y conducir la organización escolar (Vargas, 2008, p5).

Se define la gestión educativa como un “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 (Lya Sañudo, 2006).

Tomando como referencia los criterios de los autores, la gestión educativa es el conjunto de toma de decisiones y realización de la acción que permite llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación.

1.2.2. Características de la gestión.

Según (Pozner, 2000) las características de la gestión educativa son:

Centralidad en lo pedagógico. Parte de la idea que las escuelas son la unidad clave de la organización de los sistemas educativos y que el trabajo medular, de las escuelas y del sistema mismo, consiste en la generación de aprendizajes para todos los alumnos.

Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización. Supone la necesidad de que los diversos actores educativos posean los elementos indispensables para la comprensión de los nuevos procesos, oportunidades y soluciones a la diversidad de situaciones.

Trabajo en equipo, que proporcione a la institución una visión compartida acerca de hacia dónde se quiere y de cuáles son las concepciones y los principios educativos que quiere promover. También tiene que ver con los procesos que faciliten la comprensión, planificación, acción y reflexión conjunta acerca de qué se quiere hacer y cómo, que para ser efectivos deben desarrollarse de manera colegiada.

Apertura al aprendizaje y a la innovación. Esta se basa en la capacidad de los actores de encontrar e implementar nuevas ideas para el logro de sus objetivos educacionales; así como para romper inercias y barreras, favoreciendo la definición de metas y priorizando la transformación integral. Las organizaciones abiertas a los aprendizajes son capaces de encarar y resolver sistemáticamente situaciones adversas, generar nuevas aproximaciones, aprender de la propia experiencia y la de otros, y originar conocimientos y trasladarlo a sus prácticas.

Asesoramiento y organización para la profesionalización. Consiste en que existan espacios de reflexión para la formación permanente, para pensar el pensamiento, respetar la acción, ampliar el poder epistémico y la voz de los docentes; se trata de habilitar circuitos para identificar áreas de oportunidad y generar redes de intercambio de experiencias en un plan de desarrollo profesional.

Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro. Que se planteen escenarios múltiples ante situaciones diversas, a partir de los objetivos claros y concesos de altura para arribar a estadios superiores como institución; donde los actores promuevan una organización inteligente, rica en propuestas y creatividad que estimulen la participación, la responsabilidad y el compromiso compartido.

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

Mediante las características que cita el autor, dice que las características de la gestión educativa son indispensables, ya que se trata de un conjunto de requerimientos que necesitan los centros educativos.

1.2.3. Tipos de gestión.

- **Gestión Institucional:**

Lograr una gestión institucional educativa eficaz, es uno de los grandes desafíos que deben enfrentar las estructuras administrativas federales y estatales para abrir caminos y facilitar vías de desarrollo a un verdadero cambio educativo, desde y para las escuelas. Sobre todo si se entiende a la gestión como una herramienta para crear en eficiencia, pertinencia y relevancia, con la flexibilidad madurez y apertura suficiente ante las nuevas formas de hacer que se están detonando en los microsistemas escolares, que, en poco tiempo, repercutirán en el microsistema (Cassasus, 2005).

De acuerdo a la definición que da el autor, la gestión educativa institucional busca un verdadero cambio educativo, que implique impulsar la condición institucional hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa desde y para las escuelas.

- **Gestión Escolar:**

Se entiende por gestión escolar, el conjunto de labores realizadas por los actores de la comunidad educativa (director, maestros, personal de apoyo, padres de familia y alumnos), vinculadas con la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela: generar las condiciones, ambientes y procesos necesarios para que los estudiantes aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación básica (Loera, 2003).

Distingue tres niveles de progreso de la organización escolar, atendiendo a las competencias directivas; estas pueden llevar a la institución escolar a: centrarse en la administración de la escuela, en la gestión institucional o estar orientadas a la transformación de la Cultura escolar (Joaquín Garín, 2000).

Señala que la gestión escolar es: convertir a la escuela en una organización centrada en lo pedagógico, abierta al aprendizaje y a la innovación; que abandone certidumbres y propicie acciones para atender lo complejo, lo específico y lo diverso; que sustituya las prácticas que no le permiten crecer, que busque el asesoramiento y la orientación profesionalizantes, que dedique esfuerzos colectivos en actividades enriquecedoras, que concentre la energía de toda comunidad educativa en un plan integral hacia su transformación sistémica, con una visión de conjunto y factible (Tapia, 2003-1),

Tomando en cuenta la conceptualización que citan los autores, plantean que la gestión escolar es importante ya que se ha demostrado, que se trata de un factor clave que influye directamente en los resultados educativos de los alumnos.

- **Gestión Pedagógica:**

La gestión pedagógica es el que hacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo, para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos. Entonces la práctica docente se convierte en una gestión para el aprendizaje (Batista, 2001).

Mediante lo referido por el autor mencionado, dice que la gestión pedagógica es el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir.

1.2.4. Ámbitos de gestión docente

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.

Ministerio de Educación, (2012):

El nuevo marco legal establece que los docentes públicos, como profesionales de la educación, deben desarrollar estrategias para ayudar a todos sus estudiantes a lograr los aprendizajes esperados, y por lo tanto, como parte de su jornada laboral, pueden cumplir con actividades tales como diseñar materiales pedagógicos, conducir investigaciones relacionadas a su labor, atender a los representantes legales de los estudiantes y realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten, por mencionar algunas.

Todo esto requiere naturalmente que los docentes tengan la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, y ese sentido el artículo 349 de la Constitución dispone que el personal docente tenga derecho a un sistema de formación profesional continua que les permita actualizarse y mejorar académica y pedagógicamente.

Del mismo modo, la LOEI en su artículo 10 literal “a”, señala que los docentes del sector público tienen derecho a “Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación necesidades y las de Sistema Nacional de Educación”. Finalmente; el Reglamento General a la Ley describe con mayor detalle en qué consistirá la oferta de formación permanente para los profesionales de la educación. El artículo 311 dice que “con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación”, el ministerio de educación debe certificar, diseñar y ejecutar “procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que surgieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer”.

De acuerdo con la cita que da el autor, según el marco legal los docentes deben estar muy bien preparados profesionalmente, ya que de esta manera lograrán mejores aprendizajes de los estudiantes, mediante estrategias y actividades que llamen la atención de los niños ya que gracias a la Constitución actualmente los docentes tienen derecho a un sistema de formación continua que les permitan actualizarse.

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.

Ministerio de Educación (2013):

El aprendizaje significativo se da cuando el niño construye nuevos conocimientos sobre la base de una idea general que ya esté en su estructura mental, o conocimientos previamente adquiridos.

El presente currículo concibe al aprendizaje como el proceso sistemático e intencionado por medio del cual el niño construye conocimientos y potencia el desarrollo de habilidades, valores y actitudes que fortalezcan su formación integral, mediante interacciones positivas que faciliten la mediación pedagógica en un ambiente de aprendizaje estimulante.

El docente es el orientador del proceso, promotor y un facilitador de oportunidades que propicia la experiencia de aprendizaje en el alumno, pues mediante el desarrollo de proyectos se favorece la investigación en el aula y el estudiante aprende a observar, formular problemas, clasificar, describir, comparar, analizar, sintetizar, establecer relaciones, formándose para la vida (Pasek y Matos, 2006).

Como plantea Caballero (2009), “el papel fundamental del docente que quiere desarrollar aprendizajes significativos en sus educandos es el de mediador, el responsable de organizar e implementar materiales que sean potencialmente significativos”.

De acuerdo a lo planteado por los autores, el conocimiento no se transmite, sino que es construido por el aprendiz mediante la interacción positiva, es por eso que el docente debe construir materiales que sean latentemente explicativos, que recuperen experiencias previas de los alumnos ya que así se lograra un ambiente estimulante.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.

“La planificación es un proceso que pretende racionalizar y regular parcial o totalmente la organización del esfuerzo de una sociedad por lograr sus objetivos del desarrollo económico y social” (Muñoz, 2005, p14).

La planificación es un curso intencionado de acción, que pretende arribar a un orden democrático en el que la orientación del desarrollo plasme la voluntad de la mayoría y haga posible la concurrencia de todos los actores también responde al valor de la igualdad (CEPAL, 2010, p6-8).

La planificación es un método de intervención para producir un cambio en el curso tendencial de los eventos. Por ello, cuando se aplica a la conducción de la sociedad,

está influida por las ideas que orientan tal sociedad y está limitada por las condiciones en que esta sociedad se desarrolla (Lira, 2006, p1).

Existen razones válidas que justifican la planificación en Educación Básica, éstas son: la organización sistemática de las actividades y el logro de los objetivos; economiza tiempo, dinero y esfuerzo; facilita la evaluación del plan; ayuda a coordinar el trabajo y asegurar la cooperación del grupo directivo; aumenta el sentido de la responsabilidad; ayuda a comprender la importancia de la supervisión (Certo, 2001, p. 120).

“Sabemos que la ausencia de planificación puede invitar a la improvisación o las actuaciones descoordinadas, poco integradas”, como señala (Gather Thurler, 2004).

Tomando como referencia las definiciones que dan los autores, la planificación es importante en el aula ya que ayuda a mantener una organización de las actividades, ya que de esta manera la enseñanza no puede ser improvisada.

1.2.4.4. Ámbito de liderazgo y la comunicación.

El liderazgo es la capacidad de influir en las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en el logro de las metas del grupo. Esta definición supone cuatro aspectos: Capacidad para usar el poder (autoridad formalmente delegada por la institución) de modo responsable, Capacidad para comprender que los seres humanos tenemos diferentes fuerzas de motivación en distintos momentos y situaciones, Capacidad para inspirar (el objetivo) y Capacidad para actuar en forma tal que se propicie un ambiente de respuesta a las motivaciones y fomento de éstas. (Loera, 2003, p. 8).

El liderazgo directivo efectivo es definido como el proceso de conducir a un grupo de personas en una determinada dirección por medios no coercitivos, es decir, el papel que juega el directivo, que va más allá del desempeño del puesto en función del nombramiento, que se preocupa y se ocupa del desarrollo de los procesos, al igual que de las personas. Así, prevalece un interés superior por lograr los objetivos y por cumplir las metas, que además son compartidas por el equipo de docentes, personal de apoyo, padres de familia y alumnos (Kotter, 1990).

Murillo (2005):

Lo denominan liderazgo distribuido a un nuevo marco teórico conceptual para analizar y enfrentar los liderazgos predominantes con el fin de detonar prácticas concretas donde, por un lado, se defina el papel del director y, por otro, se generen las condiciones para que los demás miembros de la comunidad se involucren en torno a una misión y una visión comunes.

El liderazgo transformacional, puede ser el más eficaz y el adecuado para dirigir u organizar los centros de trabajo o las dependencias, siempre hacia el cambio y hacia la mejora y, dado que se está frente a una situación caracterizada especialmente por la variable del “cambio”, se presenta hasta ahora como el que mejor se adapta a la situación que viven los centros de trabajo y las dependencias de servicios educativos (Bernal, 2001).

Mediante las conceptualizaciones que dan los autores, toda institución necesita un liderazgo en todos los niveles, ya que los líderes son capaces de inspirar, influenciar, motivar y comprender a la gente, buscando siempre el cambio y la mejora.

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

1.3.1. Definiciones de estrategias.

Las estrategias son acciones necesarias para llevar a la organización de lo que es a lo que quiere ser en el futuro, y por otra es una explicación de los factores que han impactado el desempeño de la organización en el pasado. Es decir, la estrategia es una teoría de la relación causa-efecto entre el desempeño buscado y los factores que lo influyen. De acuerdo con esta definición, la estrategia indica qué es lo que la organización quiere lograr y los factores que influirán en que se consiga o no (Burgelman, 2002, 11).

Definen las estrategias docentes como “las actividades que realiza el docente en el manejo de una serie de métodos y técnicas, rígidas o flexibles y adaptables a las diferencias de sus alumnos, así como al contexto de su clase”, por ello existen diversas vías para promover el aprendizaje, el docente ha de ser capaz de decidir en cada caso (Díaz, Barriga y Hernández, 2001, p.7).

Según los conceptos que plantean los autores, dicen que las estrategias son una forma distinta de trabajo rutinario ya que los alumnos pondrán a prueba sus capacidades, desarrollaran habilidades que les permita elaborar, construir y modificar su aprendizaje ya que son patrones de objetivos que se llevan a cabo para lograr un fin determinado.

1.3.2. Tipos de estrategias.

1.3.2.1. En la gestión legal.

El nuevo marco legal educativo establece que la educación es condición necesaria para la igualdad de oportunidades y para alcanzar la sociedad del Buen Vivir. En tal sentido, se re conceptualiza la educación, que ya no puede ser un privilegio de unos cuantos, sino “un derecho a las personas a lo largo de sus vida” y por lo tanto “un deber ineludible e inexcusable del Estado” y “un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal” (Art. 26 de la Constitución). De todo lo anterior se refiere que la educación debe responder “al servicio de intereses individuales y corporativos (Ministerio de educación, 2012).

Constitución de la República del Ecuador, (2008).

En su artículo 26 estipula que la educación es derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber inexcusable del Estado y, en su artículo 344 reconoce por primera vez en el país a la Educación Inicial como parte del sistema educativo nacional.

Además, la Carta Magna indica que el Sistema Nacional de Educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades, según lo estipulado en el segundo inciso del artículo 343. En este contexto, se reconoce el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural según se determina en el artículo 29.

Considerando la cita que dan los autores, la educación es necesaria para la igualdad de oportunidades, es derecho para todas las personas, respetando así las comunidades, pueblos y nacionalidades.

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

“El momento de planificar es importante que el docente seleccione y diseñe las actividades más acordes de acuerdo a las situaciones de aprendizaje que haya identificado en sus alumnos” (Araujo, 2009).

Martín (2002), “nos sugiere que la planificación puede convertirse en una oportunidad para organizar y estructurar de forma sistemática e integrada la respuesta a un conjunto de actuaciones de la organización”.

Mediante lo referido por los autores anteriores, dicen que la planificación, en un sentido amplio, consiste fundamentalmente en pensar cuidadosamente cuales son las acciones necesarias que deben cumplirse para alcanzar a un determinado objetivo, lograr una meta o cumplir una misión.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Guerrero (2003) “que el docente tome en cuenta dos aspectos que se consideran imprescindibles, ellos son: El cierre de clase cognoscitivo (Verificación, Relación, Síntesis, Valorización) y el cierre de clase afectivo (Sentimiento de Logro, Reconocimiento, Autoevaluación y Coevaluación, Expectativas Generales)” (p. 48).

Las estrategias docentes para un buen aprendizaje como “las actividades que realiza el docente en el manejo de una serie de métodos y técnicas, rígidas o flexibles y adaptables a las diferencias de sus alumnos, así como al contexto de su clase”, por ello existen diversas vías para promover el aprendizaje, el docente ha de ser capaz de decidir en cada caso (Díaz, Barriga y Hernández, 2001, p. 7).

De acuerdo a la conceptualización que dan los autores, la gestión del aprendizaje es el conjunto de decisiones que toma el docente para orientar la enseñanza con el fin de promover el aprendizaje de sus alumnos mediante una buena comunicación, motivación y respeto mutuo.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

Los directores escolares y administradores de escuelas deben ser verdaderos líderes, “no solo administradores” sino ejecutivos emprendedores orientados hacia resultados con un espíritu de cambio y crecimiento permanente de la calidad de sus servicios y de su administración escolar es decir, un líder no puede conformarse con asegurarse de que “todo marche bien”, sino que debe buscar permanentemente fórmulas y estrategias que logren que “todo esté mejor”, involucrando al equipo de colaboradores en esa búsqueda, en la formulación de propuestas y alternativas de solución (Casares, 2003).

Define al liderazgo capacidad de influir en un grupo con el objeto de que el grupo alcance sus metas. Esto puede surgir del grupo y también en razón de la designación formal para dirigir al grupo, como podemos observar la multitud por sí sola nunca llega a nada si no tiene un líder que la guíe (Solórzano, 2006).

Tomando en cuenta las referencias que dan los autores, el liderazgo y la comunicación son dos factores muy importantes en la educación, ya que mediante estos podrán lograr una muy buena colaboración por parte de todo el personal de la institución, y así poder llevar a cabo las actividades propuestas.

CAPITULO II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación.

Nuestra investigación se basa sobre el tema desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en lo cual se investigó a cinco docentes, cada uno con sus respectivos alumnos en sus distintos niveles de educación, esto se realizó en el mes de enero durante dos semanas en la ciudad de Cuenca en los centros educativos “La Divina Providencia” “Voltaire” “Ensueños” esta información se pudo lograr mediante el cuestionario de autoevaluación y el registro de observación, ya que el principal objetivo es investigar cómo está la educación actual en nuestro país. Es por ello que la investigación fue de tipo:

Cuantitativo, utiliza la recolección de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y confía en la mediación numérica.

Cualitativo, ya que se basa en métodos de recolección de datos como las descripciones y las observaciones.

Descriptivo, describen los datos y características de la población o fenómeno en estudio, este debe tener un impacto en las vidas de la gente que lo rodean.

2.2. Contexto.

El Centro Educativo “La Divina Providencia” está ubicado en la Ciudad de Cuenca, Provincia del Azuay, en las calles Av. de las Américas y Tablón, la fecha en la que se creó este Centro fue el 5 de Diciembre del año 2000, los niveles de educación con los que cuenta son Estimulación temprana con niños de 1 a 3 años, Inicial 1 con niños de 3 a 4 años e Inicial 2 con niños de 4 a 5 años, el tipo de educación que esta Institución ofrece es de tipo particular, este centro educativo cuenta con cinco docentes y cuarenta estudiantes en total.

El Centro Educativo “Voltaire” está ubicado en la Ciudad de Cuenca, Provincia del Azuay, en las calles Av. De las Américas, la fecha en la que se creó fue en el año de 1985 – 1986 como Gotitas del Saber, luego en 1997 como Voltaire, los niveles de Educación con los que se trabaja son Inicial 2 con niños de 4 a 5 años y Educación Básica, el tipo de educación con la que cuenta esta Institución es Particular, cuenta con diez docentes y noventa estudiantes en total.

El Centro Educativo “Ensueños” está ubicado en la Ciudad de Cuenca, Provincia del Azuay, en las calles Av. De las Américas 16-00 y Miguel Heredia, la fecha de creación de este centro fue en el año de 1997, los niveles de educación con los que se trabaja son Inicial 1 con niños de 3 a 4 años, Inicial 2 con niños de 4 a 5 años y Educación Básica, el tipo de educación con la que cuenta esta Institución es Particular, cuenta con once docentes y cien estudiantes en total.

2.3. Participantes.

En la presente investigación participaron cinco docentes, los mismos que fueron encuestados en tres centros educativos “La Divina Providencia” “Voltaire” “Ensueños”.

Docentes:	1	2	3	4	5
Género:	femenino	femenino	femenino	femenino	femenino
Edad:	22	24	28	45	29
Años de experiencia:	2	1	6	25	10
Nivel de estudio:	profesor	tercer nivel	tercer nivel	tercer nivel	bachiller
Nivel de educación en la que trabaja:	inicial	inicial	inicial	inicial	inicial
Modalidad de trabajo:	presencial	presencial	presencial	presencial	presencial
Relación Laboral:	contrato	contrato	contrato	contrato	contrato

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1. Métodos

Método descriptivo, que permite explicar y analizar el objeto de la investigación, es decir ¿cómo es el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje?

Método analítico-sintético, facilita la desestructuración del objeto del estudio en todas sus partes y la explicación de la relación entre elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de la unidad, asociando juicios de valor, abstracción, conceptos que ayudaran a la comprensión y conocimiento de la realidad.

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

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

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

2.4.2. Técnicas:

Técnica de investigación bibliográfica

La Lectura, como medio importante para analizar y seleccionar aportes teóricos, ya que lo empleamos para tener conocimiento de lo que se trata y así poderles explicar a los docentes cualquier inquietud que tengan al momento de llenar las observaciones.

Los mapas conceptuales y organizadores gráficos, como medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teórico-conceptuales.

El resumen o paráfrasis, permite favorecer la comprensión del tema, entender mejor el texto y redactar con exactitud y calidad.

Técnica de investigación de campo

La Observación, sirve a un objeto ya formulado de la investigación, es planificada sistemáticamente, está sujeta a comprobaciones de validez y fiabilidad, se realiza en forma directa sin intermediarios que podrían distorsionar la realidad estudiada.

La encuesta, se apoya en cuestionarios 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:

Los instrumentos son utilizados para poder lograr los resultados esperados por parte del docente investigado estos son:

- ✓ Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación.
- ✓ Registro de observaciones de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

2.5. Recursos.

2.5.1. Talento humano:

Las personas que participaron en la investigación fueron:

- Docentes.
- Estudiantes.
-

2.5.2. Institucionales:

- Centro educativo “La Divina Providencia”
- Centro educativo “Voltaire”
- Centro educativo “Ensueños”
-

2.5.3. Materiales:

El material utilizado para llevar a cabo esta investigación fue:

- Cámara.
- Cuestionario de autoevaluación.
- Registro de observación.

2.5.4. Económicos:

Los recursos económicos fueron:

Rubro	Detalles	Valor
Copias	Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en los 4 ámbitos de la gestión. Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos del aprendizaje y del liderazgo y comunicación.	3.00
Esfero	Esto sirvió para llenar los cuestionarios.	0.30
Transporte	Medio de transporte en el cual se dirige a las diferentes instituciones educativas.	10.00
TOTAL		13.30

2.6. Procedimiento.

Paso 1.

Asistencia al Seminario, asignación del tema a investigar por parte del programa nacional de investigación en el cual recibimos las orientaciones necesarias para la realización del primer tema Marco Teórico.

Paso 2.

Asistencia a los diferentes centros educativos "La Divina Providencia", "Voltaire", "Ensueños", mediante la entrevista se entregó la carta enviada por la UTPL, pidiendo la respectiva autorización para la realización de las investigaciones, posteriormente fotocopie el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en los 4 ámbitos de la gestión: legal, planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, de esta manera entregando a los cinco docentes investigados para que me ayudaran llenándolo, y el registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos del

aprendizaje y de liderazgo y comunicación para llenar el investigador a través de lo observado, pudiendo así realizar el respectivo análisis de cada tabla con su respectiva figura.

Paso 3.

Obteniendo los resultados mediante el análisis, realizamos las conclusiones y recomendaciones, consecutivamente planteamos una propuesta que ayudara para la mejora de las diferentes instituciones educativas.

CAPITULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	10,00	100%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,20	92%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	10,00	100%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,80	98%
TOTAL		78,40	
PROMEDIO		9,80	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

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

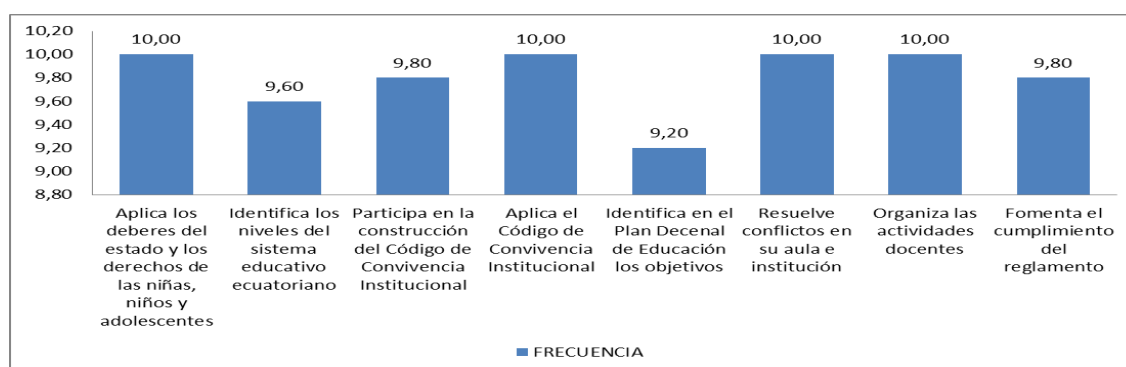


Figura 1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado, se muestra mediante satisfactorio, no obstante al momento de realizar el comparativo jerárquico, se deduce que en el indicador 1.5 (Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos), ya que obtuvo en el nivel de frecuencia un porcentaje de 92% es el indicador más bajo pero esta al rango con los demás ítems, al respecto a esto se considera que el docente evaluado debe tomar en consideración el plan decenal de la educación el mismo que brinda una educación de calidad para toda la sociedad, asumiendo el principio de respeto a la diversidad, fortaleciendo la identidad cultural. La LOEI en su artículo 10, señala que todo los docentes del sector público tienen derecho a “Acceder gratuitamente a procesos del desarrollo profesional capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todo los niveles y modalidades según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación. (Ministerio de educación, 2012).

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,75	98%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,80	98%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,20	92%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	10,00	100%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	100%
TOTAL		78,35	
PROMEDIO		9,79	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

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

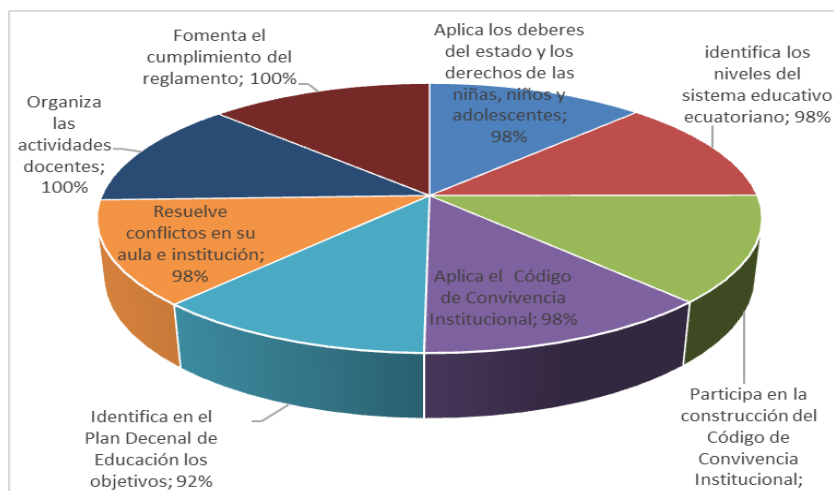


Figura 2. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

Mediante los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento investigado, se muestra mediante satisfactorio, en cada uno de los indicadores, pero al realizar el comparativo jerárquico se identifica que el indicador 1.1 (aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes) ya que obtuvo en el nivel de importancia un porcentaje de 98% es uno de los indicadores con menor nivel de importancia pero esta al rango con los demás indicadores, considerando esto es importante que el docente evaluado debe considerar los derechos de los niños ya que ellos disfrutaran de una buena libertad dignidad y equidad. Todo esto requiere naturalmente que los docentes tengan la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, y este sentido el artículo 349 de la Constitución dispone que el personal docente tenga derecho a un sistema de formación profesional continua que

les permita actualizarse y mejorar académica y pedagógicamente. (Ministerio de Educación, 2012).

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	DE CONOCIM	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,50	95%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,80	98%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,00	90%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,80	98%
	TOTAL	77,30	
	PROMEDIO	9,66	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

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

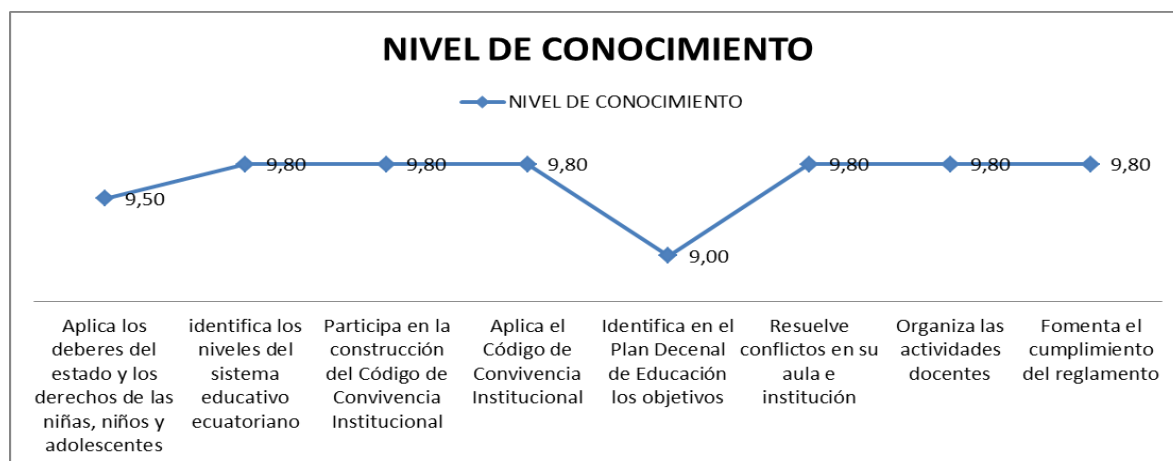


Figura 3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran mediante satisfactorio en cada uno de sus ítems, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se concluye que en el indicador 1.5 (Identifica en el plan decenal de educación los objetivos), ya que obtuvo en el nivel de conocimiento un porcentaje de 90% y

es el ítem más bajo en comparación con los otros indicadores, a relación a esto el docente evaluado debe tomar en cuenta el mismo ya que asume el principio de respeto a la diversidad, fortaleciendo la identidad cultural, promoviendo una educación que refuerce los rasgos culturales y étnicos del pueblo y nacionalidades del Ecuador. Es por eso que los docentes tienen derecho a acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional. (Ministerio de Educación, 2012)

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	92%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,20	92%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	96%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,80	98%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,80	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,60	96%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
TOTAL		143,00	
PROMEDIO		9,53	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

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

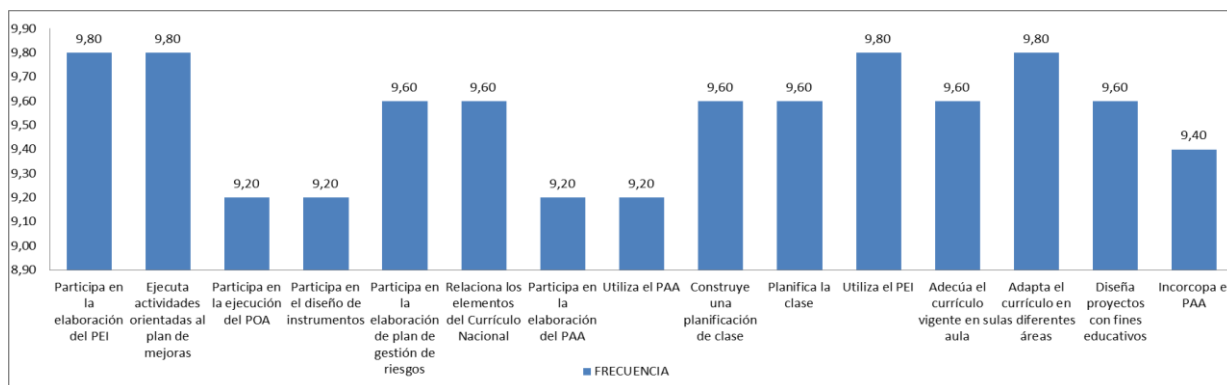


Figura 4. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestra mediante satisfactorio en cada uno de los instrumentos, no obstante al realizar el relativo jerárquico resulta que el indicador 2.4 (participación en el diseños de instrumentos) cuenta en su nivel de frecuencia con un porcentaje de 92% es uno de los ítems más bajos, a

relación a esto se reflexiona que al docente evaluado le corresponde participar en el diseño de instrumento ya que podrá brindar una información del proceso de aprendizaje de cada alumno. La planificación es un proceso que pretende racionalizar y regular parcial o totalmente la organización del esfuerzo de una sociedad por lograr sus objetivos del desarrollo económico y social. Muñoz (2005: 14).

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	10,00	100%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,60	96%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,40	94%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,60	96%
2.8	Utiliza el PAA	9,80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	10,00	100%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	10,00	100%
2.15	Incorpora el PAA	10,00	100%
TOTAL		147,00	
PROMEDIO		9,80	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

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

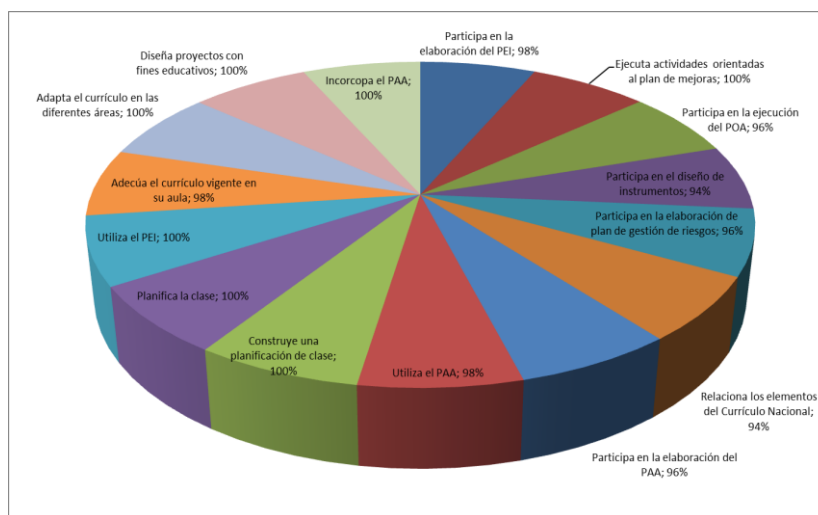


Figura 5. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

Abordando con los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado, se muestra mediante satisfactorio en cada uno de los ítems, no obstante al momento de realizar el relativo jerárquico el indicador 2.6 (relaciona los elementos del

currículo nacional) obtuvo en su nivel de importancia un porcentaje de 94% es uno de los ítems más bajo pero esta al rango con los demás, a proporción de esto se piensa que el docente evaluado debe tomar en cuenta los elementos del currículo nacional ya que nos brinda una educación integral y un proceso de cambio permanente. La planificación es un curso intencionado de acción, que pretende arribar a un orden democrático en el que la orientación del desarrollo plasme la voluntad de la mayoría y haga posible la concurrencia de todos los actores también responde al valor de la igualdad. CEPAL (2010: 6-8).

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	L DE CONOCIMIE	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	92%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,40	94%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,80	98%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,40	94%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,80	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,80	98%
2.15	Incorcorpa el PAA	9,60	96%
TOTAL		143,60	
PROMEDIO		9,57	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

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

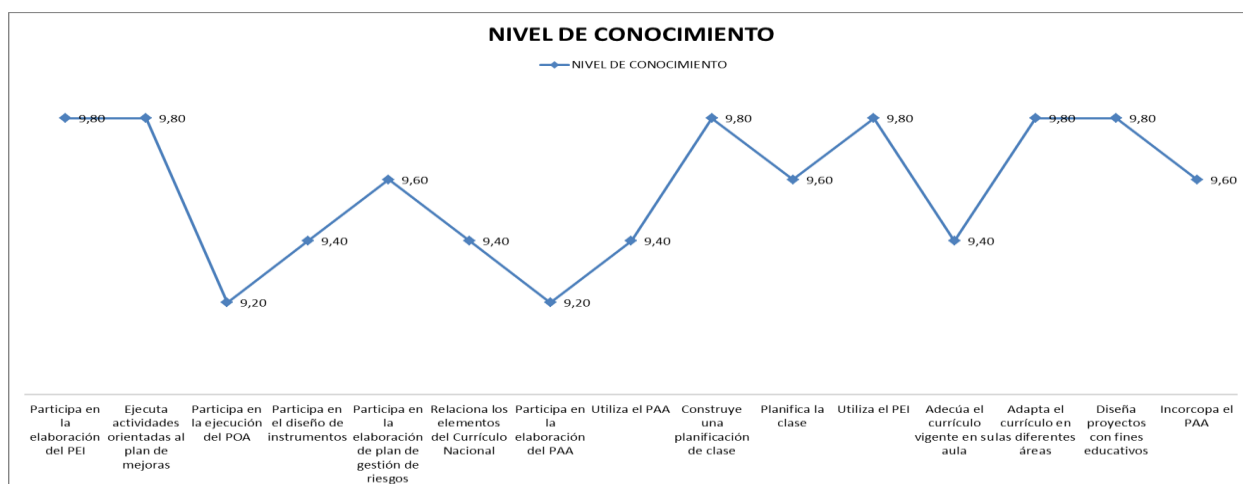


Figura 6. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

Iniciando con los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado, se muestra mediante satisfactorio en cada uno de los instrumentos, no obstante al realizar el comparativo jerárquico en el indicador 2.3 (participa en la ejecución del POA) obtuvo en su nivel de conocimiento un porcentaje de 92% es por esto que el docente evaluado debe tomar en consideración de que tan necesario es la ejecución del POA ya que es una herramienta de planificación que sirve para el cumplimiento de metas propuestas a corto plazo. A tal efecto, Certo (2001), dice que la planificación es la organización sistemática de las actividades y el logro de los objetivos; economiza tiempo, dinero y esfuerzo; facilita la evaluación del plan; ayuda a coordinar el trabajo y asegurar la cooperación del grupo directivo; aumenta el sentido de la responsabilidad; ayuda a comprender la importancia de la supervisión. p. 120

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Tabla 7. Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	98%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,60	96%
TOTAL		97,00	
PROMEDIO		9,70	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

3.3.1.1. Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

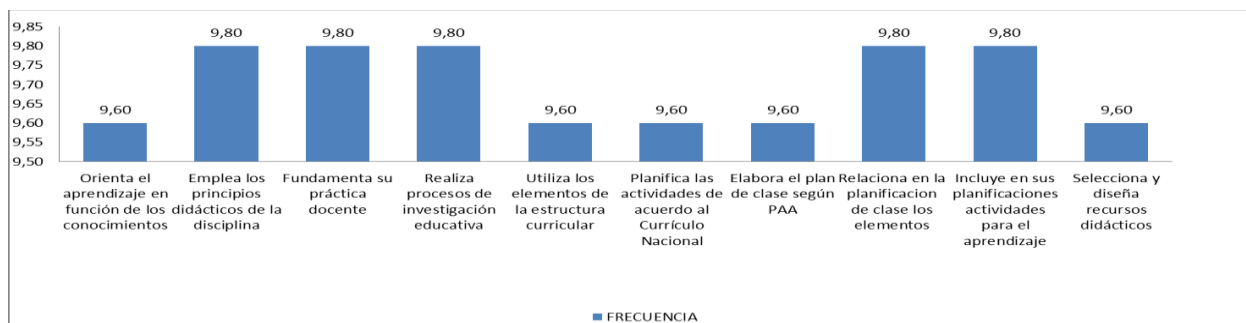


Figura 7. Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

Encabezando con los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en cada uno de los indicadores se muestra mediante satisfactorio, no obstante que en el momento de realizar el relativo jerárquico el indicador 3.1 (orienta el aprendizaje en función de los conocimientos) cuenta en su nivel de frecuencia con un porcentaje de 96% es una de los ítems bajos pero esta al rango con los demás, a relación a esto se dice que el docente evaluado debería tomar en cuenta los conocimientos previos de los niños ya que así podrán interactuar con la nueva información que el docente les brindara. El aprendizaje significativo se da cuando el niño construye nuevos conocimientos sobre la base de una idea general que ya esté en su estructura mental, o conocimientos previamente adquiridos Ministerio de Educación (2013).

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10,00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10,00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	10,00	100%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	10,00	100%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10,00	100%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
TOTAL		99,40	
PROMEDIO		9,94	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

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

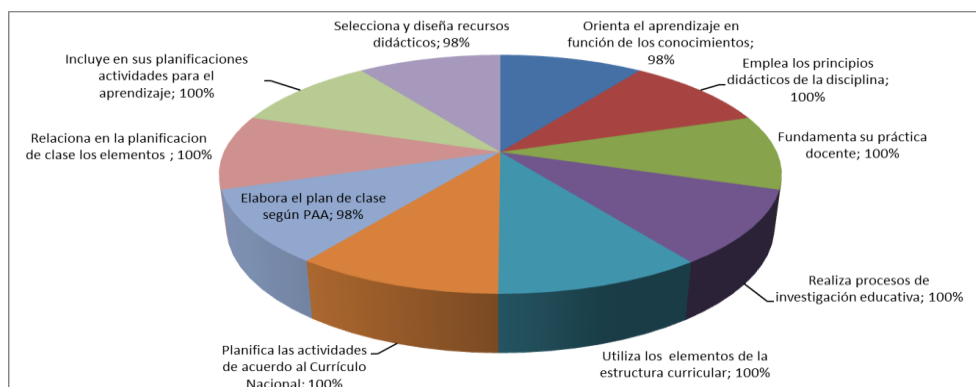


Figura 8. Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

Iniciando con los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado, se muestra mediante satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante que al momento de realizar el comparativo jerárquico en el indicador 3.10 (selecciona y diseña recursos didácticos) alcanzo en su nivel de importancia porcentaje de 98% menor a los demás ítems, a esto le conviene al docente evaluado tomar importancia ya que gracias a los recursos didácticos podemos tener una consigna de trabajo, podemos confrontar nuestros errores, podemos ofrecer información actualizada y organizada para ayudar a nuestros alumnos. Así se concibe al aprendizaje como el proceso sistemático e intencionado por medio del cual el niño construye conocimientos y potencia el desarrollo de habilidades, valores y actitudes que fortalezcan su formación integral, mediante interacciones positivas que faciliten la mediación pedagógica en un ambiente de aprendizaje estimulante (Ministerio de Educación, 2013).

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

Tabla 9. Conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	L DE CONOCIMII	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	98%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	98%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,60	96%
	TOTAL	97,00	
	PROMEDIO	9,70	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

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

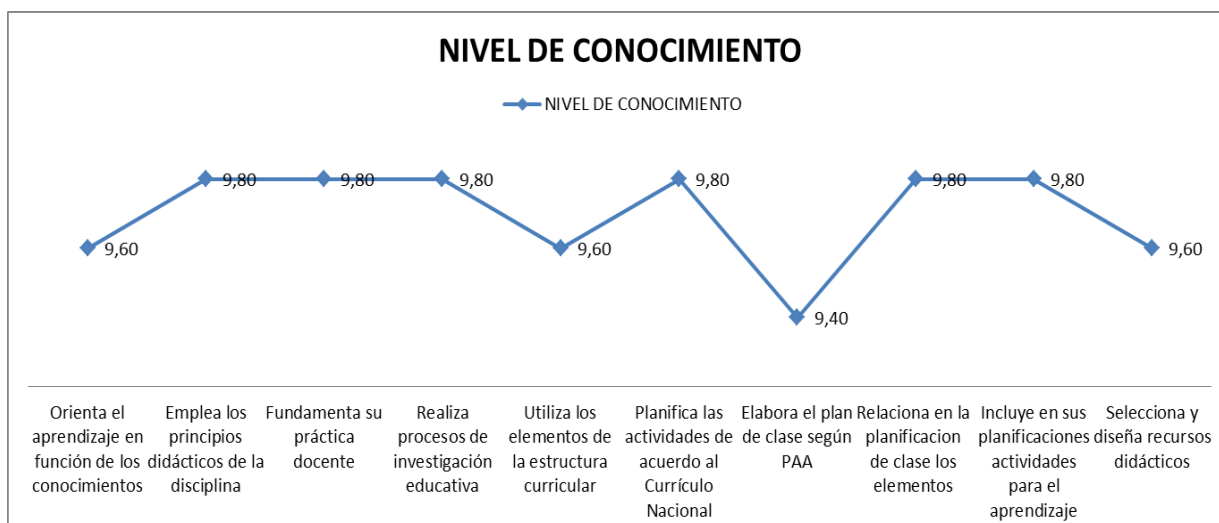


Figura 9. Conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en cada uno de los indicadores se muestra mediante satisfactorio, no obstante que al momento de realizar el relativo jerárquico se concluye que en el indicador 3.7 (elabora el plan de clase según el PAA) obtuvo en su nivel de conocimiento un porcentaje de 94% un poco menor a los demás ítems, es importante que el docente elabore un plan de clase ya que nos ayudara a poder brindarlos contenidos de una manera ordenada y clara ya que de esta manera los estudiantes podrán comprender los objetivos planteados. Araujo, (2009) dice al momento de planificar es importante que el docente seleccione y diseñe las actividades más acordes de acuerdos a las situaciones de aprendizaje que haya identificado en sus alumnos.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje

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

Tabla 10. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	8,87	96%	89%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	8,27	96%	83%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	7,60	96%	76%
	TOTAL	28,80	24,73		
	PROMEDIO	9,60	8,24	96%	82%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

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

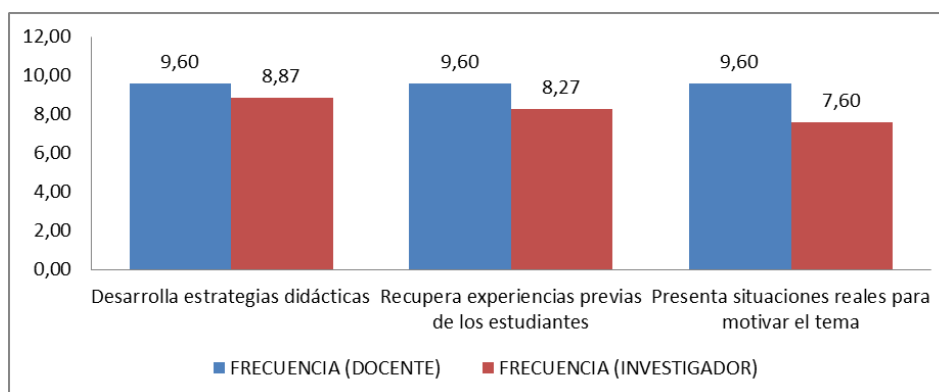


Figura 10: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

De acuerdo a los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado y la observación realizada por el investigador al inicio de la clase se observa que en el indicador 3.11.1 (desarrolla estrategias didácticas) en su nivel de frecuencia del docente cuenta con un porcentaje de 96% mientras que la frecuencia del investigador consta con un porcentaje de 89% en el indicador 3.11.2 (recupera experiencias previas de los estudiantes) en la frecuencia del docente tiene un porcentaje de 96% y la del investigador es de 83% mientras que en el indicador 3.11.3 (presenta situaciones reales para motivar el tema) en el nivel de frecuencia el porcentaje del docente es de 96% y la del investigador es de 76% lo que se deduce que es el ítem más bajo, a manera constructiva se dice que el docente al inicio de la clase para motivar el tema debe realizar actividades motivadoras que llamen la atención de los niños. Es por eso que Roussel, (2000) dice que la motivación es un proceso que al activarse dirige la conducta de los individuos para así conseguir los objetivos que se han propuesto.

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

Tabla 11. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

DESARROLLO					
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	7,67	96%	77%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	7,27	96%	73%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,60	7,33	96%	73%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	7,20	96%	72%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	7,13	98%	71%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	7,13	98%	71%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	7,27	98%	73%
TOTAL		67,80	51,00		
PROMEDIO		9,69	7,29	97%	73%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

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

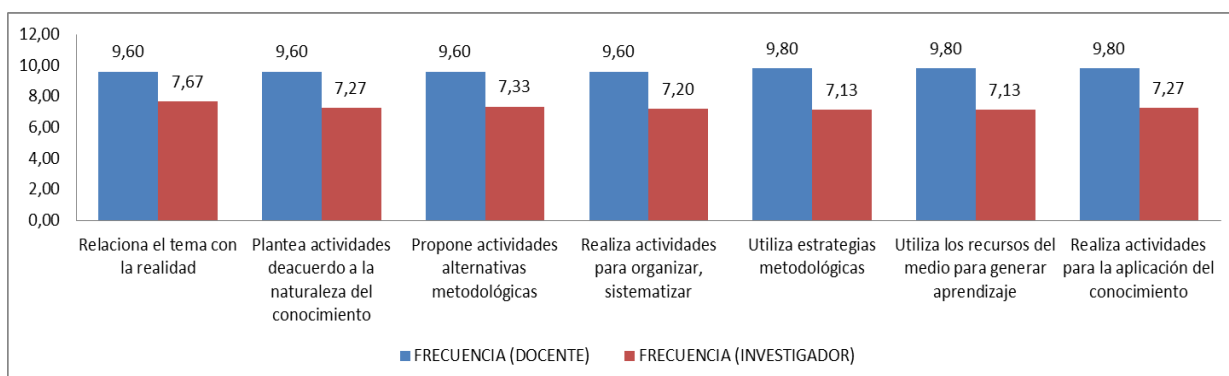


Figura 11. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado y la observación realizada por el investigador se concluye que en el momento del desarrollo de la clase en el comparativo jerárquico el ítem 3.12.5 (utiliza estrategias metodológicas) en el nivel de frecuencia del docente su porcentaje es de 98% y el nivel de frecuencia del investigador es de 71% es un nivel bajo, por lo que se deduce que el docente evaluado debe aplicar estrategias metodológicas al momento del desarrollo de su clase ya que son técnicas que permiten la adquisición de nuevos conocimientos y así podremos alcanzar los objetivos previstos. Es por eso que Díaz, Barriga y Hernández, (2001, p.7) definen las estrategias docentes como “las actividades que realiza el docente en el manejo de una serie de métodos y técnicas, rígidas o flexibles y adaptables a las diferencias de sus alumnos, así como al contexto de su clase”, por ello existen diversas vías para promover el aprendizaje.

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

Tabla 12. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

EVALUACION					
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	6,60	98%	66%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	8,07	98%	81%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	0,00	92%	0%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	7,00	96%	70%
TOTAL		38,40	21,67		
PROMEDIO		9,60	5,42	96%	54%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

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

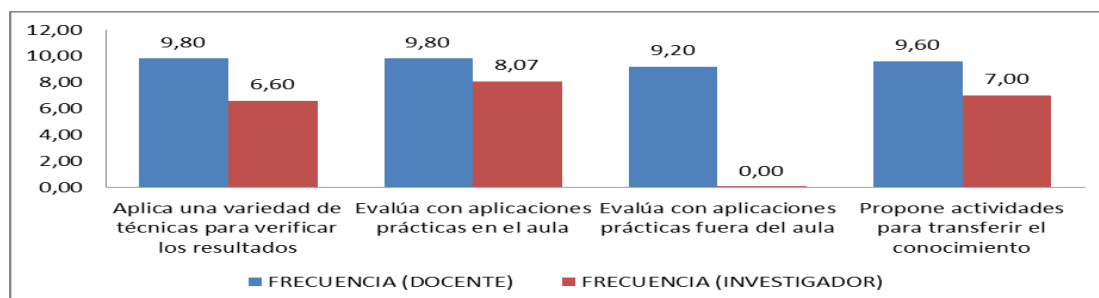


Figura 12. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

Iniciando con los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado y la observación realizada por el investigador al momento de la evaluación de la clase se observa mediante el relativo jerárquico que en el ítem 3.13.1 (aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados) en su nivel de frecuencia del docente cuenta con un porcentaje de 98% y del investigador es de 66% del mismo modo el ítem 3.13.3 (evalúa con aplicación practicas fuera del aula) en su nivel de frecuencia del docente su porcentaje es de 92% y del investigador es de 0% por lo que se deduce que son los ítems más bajos al momento de la evaluación con relación a los otros indicadores, al respecto a esto se considera que el docente debe aplicar una variedad de técnicas dentro y fuera del aula ya

que facilita el proceso de investigación ya sea en el desarrollo del aprendizaje, en el contexto familiar y social del niño. De acuerdo con Pasek y Matos (2006), el docente es el orientador del proceso, promotor y un facilitador de oportunidades que propicia la experiencia de aprendizaje en el alumno, pues mediante el desarrollo de proyectos se favorece la investigación en el aula y el estudiante aprende a observar, formular problemas, clasificar, describir, comparar, analizar, sintetizar, establecer relaciones, formándose para la vida.

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

Tabla 13. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

VISION GLOBAL					
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,60	8,24	96%	82%
3.12	DESARROLLO	9,69	7,29	97%	73%
3.13	EVALUACIÓN	9,60	5,42	96%	54%
	TOTAL	28,89	20,95		
	PROMEDIO	9,63	6,98	96%	70%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

3.3.2.4. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

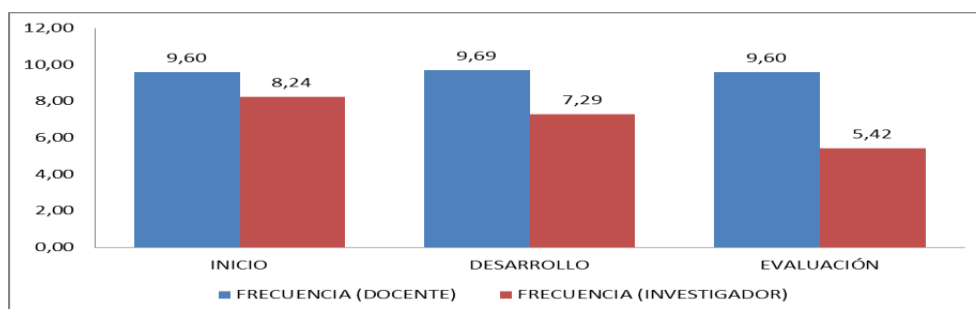


Figura 13. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

De acuerdo con los resultados estadísticos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado y la observación realizada por el investigador se muestra en la visión global que el ítem 3.11 (inicio) cuenta en el nivel de frecuencia del docente con un

porcentaje de 96% y del investigador es de 82% en el ítem 3,12 (desarrollo) consta en el nivel de frecuencia del docente un porcentaje de 97% y del investigador de 73% y por último el ítem (evaluación) en su nivel de frecuencia del docente su porcentaje es de 96% y la del investigador es de 54% por lo que se considera el ítem menor a los demás indicadores, es por eso que el docente evaluado debe tomar en consideración la evaluación en el aula ya que es una herramienta para mejorar el aprendizaje y la enseñanza de los niños, es por eso que la evaluación debe ser al inicio mediante los conocimientos previos de los alumnos , en el desarrollo ya que se trata de entendimiento de la clase por parte de los alumnos y por último el final puesto que es la transmisión de los conocimientos alcanzados para lograr los objetivos propuestos. De acuerdo al Ministerio de Educación (2013) El aprendizaje se da cuando el niño construye nuevos conocimientos sobre la base de una idea general que ya esté en su estructura mental, o conocimientos previamente adquiridos.

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

Tabla 14. Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

INICIO			
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,80	98%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	98%
TOTAL		29,20	
PROMEDIO		9,73	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

3.3.2.5 Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje



Figura 14. Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

Los resultados estadísticos a través de la aplicación del instrumento evaluado al docente en el inicio de la clase se muestra mediante el relativo jerárquico que el ítem 3.11.1 (desarrolla estrategias didácticas) en su nivel de importancia tiene un porcentaje de 98% en el ítem 3.11.3 (presenta situaciones reales para motivar el tema) consta en su nivel de importancia con un porcentaje de 98% de la misma manera el ítem 3.11.2 (recupera experiencias previas de los estudiantes) en su nivel de importancia el porcentaje es de 96% por lo que es menor pero esta al rango con los demás indicadores a manera constructiva se dice que el docente evaluado debe tomar en cuenta las experiencias previas ya que están presentes en el sentido de los alumnos y se relacionan con lo que ellos conocen es más son importantes para la construcción de nuevos conocimientos. Según el Ministerio de Educación (2013) El aprendizaje significativo se da cuando el niño construye nuevos conocimientos sobre la base de una idea general que ya esté en su estructura mental, o conocimientos previamente adquiridos.

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

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

DESARROLLO			
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	98%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,80	98%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	98%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	98%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	98%
TOTAL		68,60	
PROMEDIO		9,80	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

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

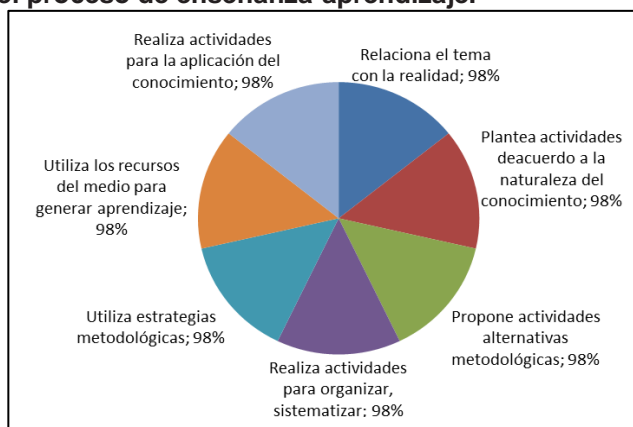


Figura 15. Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

De acuerdo con los resultados estadísticos a través de la aplicación del instrumento evaluado al docente investigado se muestra mediante el relativo jerárquico que al momento del desarrollo de la clase todos los indicadores están medianamente satisfactorios por lo que constan con un en su nivel de importancia con un mismo porcentaje que es de 98% en lo cual se analizara dos de estos ítems, 3.12.2 (plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento) y el ítem 3.12.7 (realiza actividades para la aplicación del conocimiento) ya que son muy importantes en el momento del desarrollo, es por eso que a manera constructiva el docente evaluado debe realizar actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento y para la aplicación del conocimiento ya que logran construir su comprensión personal y lo que es más importante asimilaban de mejor manera la información. De acuerdo al Ministerio de Educación (2013) dice que el presente currículo concibe al aprendizaje como el proceso sistemático e intencionado por medio del cual el niño construye conocimientos y potencia el desarrollo de habilidades, valores y actitudes que fortalezcan su formación integral, mediante interacciones positivas que faciliten la mediación pedagógica en un ambiente de aprendizaje estimulante.

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

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

EVALUACION			
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	98%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,60	96%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	38,80	
	PROMEDIO	9,70	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

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

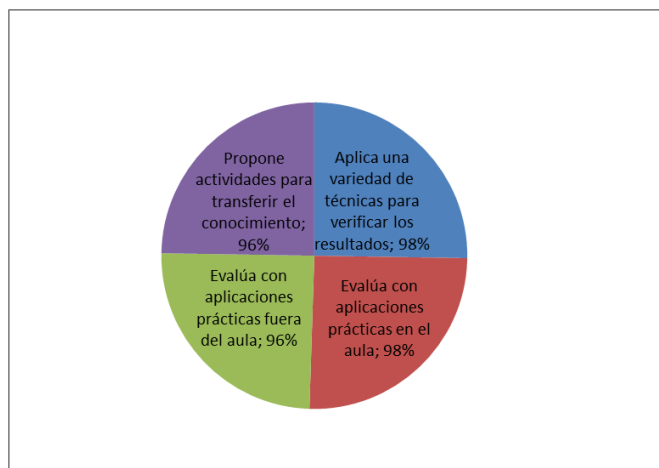


Figura 16. Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

Iniciando con los resultados estadísticos a través de la aplicación del instrumento evaluado al docente investigado se muestra medianamente satisfactorio, no obstante al momento de realizar el relativo jerárquico se deduce que el ítem 3.13.3 (evalúa con aplicación practicas fuera del aula) y el ítem 3.13.4 (propone actividades para transferir el conocimiento) tienen su nivel de importancia un porcentaje de 96% por lo que se consideran los ítems más bajos al momento de la evaluación en el aula es por eso que el docente evaluado debe evaluar practicas fuera del aula ya que los alumnos salen de lo cotidiano y así lograra perseguir nuevos conocimientos, aptitudes y habilidades. Como plantea Caballero (2009), el papel fundamental del docente que quiere desarrollar aprendizajes significativos en sus educandos es el de mediador, el responsable de organizar e implementar materiales que sean potencialmente significativos.

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

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

VISION GLOBAL			
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,73	97%
3.12	DESARROLLO	9,80	98%
3.13	EVALUACIÓN	9,70	97%
TOTAL		29,23	
PROMEDIO		9,74	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

3.3.2.8. Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

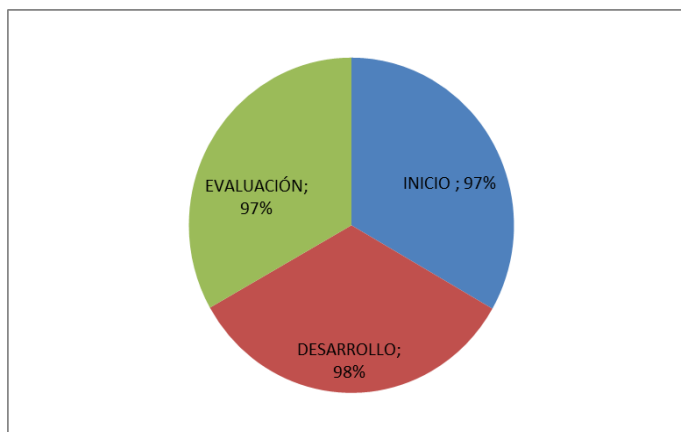


Figura 17. Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestra en la visión global mediante el comparativo jerárquico que el ítem 3.11 (inicio) en su nivel de importancia tiene un porcentaje de 97% el ítem 3.12 (desarrollo) consta en su nivel de importancia con un porcentaje de 98% de la misma forma el ítem 3.13 (evaluación) en el nivel de importancia su porcentaje es de 97% ya que todos están al mismo nivel, a manera constructiva se dice que el docente evaluado para motivar al alumno debe iniciar sus actividades novedosas que llamen la atención de los niños para que así se pongan a la expectativa de que es lo que va a suceder en el desarrollo de la clase ya que así llamaremos la curiosidad de los niños y lograremos los objetivos propuestos. De acuerdo con Pasek y Matos (2006), el docente es el orientador del proceso, promotor y un facilitador de oportunidades que propicia la experiencia de aprendizaje en el alumno, pues mediante el desarrollo de proyectos se favorece la investigación en el aula y el estudiante aprende a observar, formular problemas, clasificar, describir, comparar, analizar, sintetizar, establecer relaciones, formándose para la vida.

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

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

INICIO			
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
TOTAL		28,80	
PROMEDIO		9,60	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

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

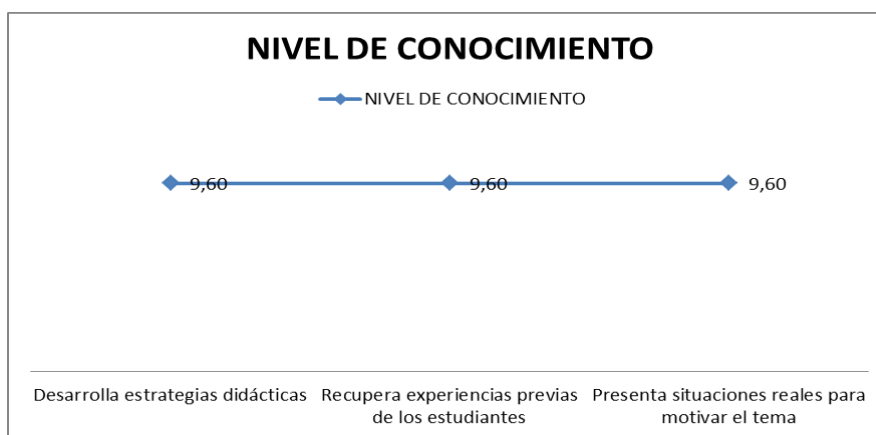


Figura 18. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestra mediante satisfactorio no obstante al momento de realizar el relativo jerárquico resulta que el ítem 3.11.1 (desarrolla estrategias didácticas) el ítem 3.11.2 (recupera experiencias previas de los estudiantes) y por último el ítem 3.11.3 (presenta situaciones reales para motivar el tema) constan con un mismo nivel de conocimiento por lo tanto su porcentaje es de 96% por lo que voy a analizar el último indicador es, por eso que el docente evaluado para motivar el tema debe iniciar sus clases mediante actividades llamativas, novedosas que despertemos la curiosidad de los niños ya que lograremos la atención y los objetivos esperados de los niños. Es por eso que Hernández y Prieto (2002) Plantea que la motivación se entiende como una fuerza que impulsa al individuo a actuar y a perseguir metas específicas; de modo que es un proceso que puede provocar o modificar un determinado comienzo de la humanidad aun cuando se haya expresado de diversas formas.

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

Tabla 19. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

DESARROLLO			
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,60	96%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	98%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	98%
TOTAL		67,80	
PROMEDIO		9,69	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

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

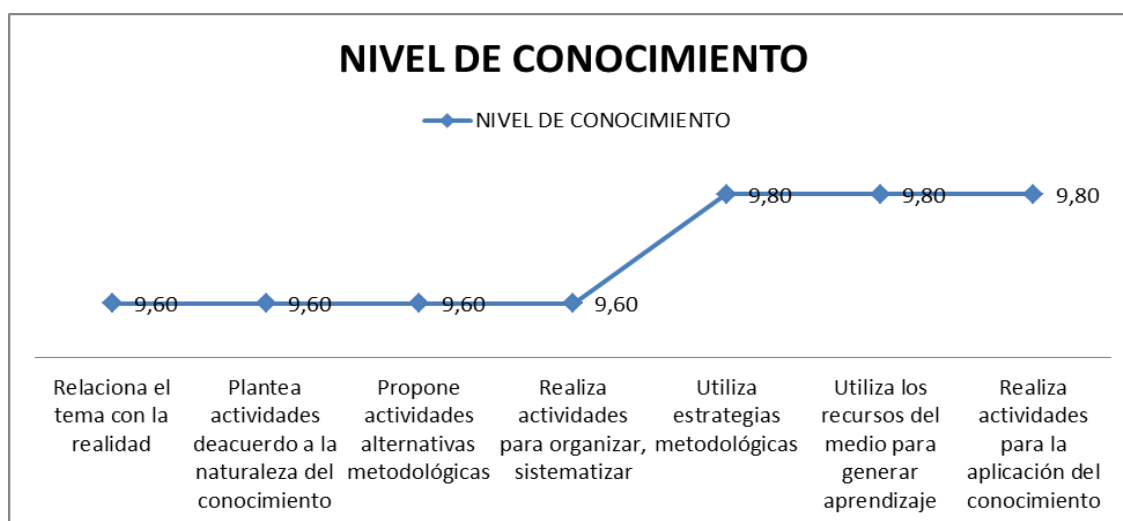


Figura 19. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

Iniciando con los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestra medianamente satisfactorio e determinado no obstante al realizar el relativo jerárquico se concluye que el indicador 3.12.3 (propone actividades alternativas metodológicas) es uno de los ítems más bajos por lo que cuenta en su nivel de conocimiento con un porcentaje de 96% es por eso que a manera constructiva se dice que el docente evaluado debe aplicar actividades metodológicas en el aula ya que nos permite alcanzar una mayor eficacia a la hora de realizar una labor educativa y nos ayuda también a lograr los objetivos propuestos. Es por eso que el Ministerio de educación (2013) en el presente currículo concibe al aprendizaje como el proceso sistemático e intencionado por

medio del cual el niño construye conocimientos y potencia el desarrollo de habilidades, valores y actitudes que fortalezcan su formación integral, mediante interacciones positivas que faciliten la mediación pedagógica en un ambiente de aprendizaje estimulante.

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

Tabla 20. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

EVALUACION			
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	98%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,60	96%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	96%
TOTAL		38,80	
PROMEDIO		9,70	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

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

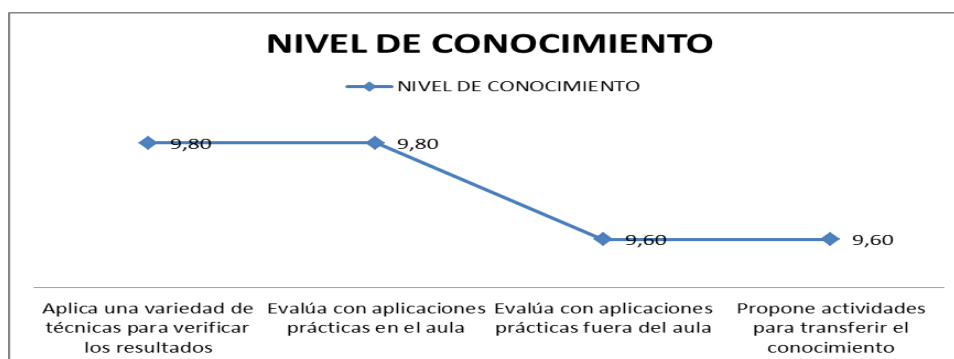


Figura 20. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestra medianamente satisfactorio no obstante que al momento de realizar el comparativo jerárquico el ítem 3.13.4 (propone actividades para transferir el conocimiento) es menor a los demás ítems por lo que en su nivel de conocimiento su porcentaje es de 96%, de acuerdo a esto el docente evaluado debe proponer actividades para transferir el conocimiento ya que les permite favorecer la comprensión del concepto, les permite desarrollar y reestructurar sus conocimientos, posibilita el proceso y la modificación de la información así como a la solución de problemas. De acuerdo con Pasek y Matos (2006), el docente es el orientador

del proceso, promotor y un facilitador de oportunidades que propicia la experiencia de aprendizaje en el alumno, pues mediante el desarrollo de proyectos se favorece la investigación en el aula y el estudiante aprende a observar, formular problemas, clasificar, describir, comparar, analizar, sintetizar, establecer relaciones, formándose para la vida.

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

Tabla 21. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

VISION GLOBAL			
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	98%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,60	96%
TOTAL		29,20	
PROMEDIO		9,73	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

3.3.2.12. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

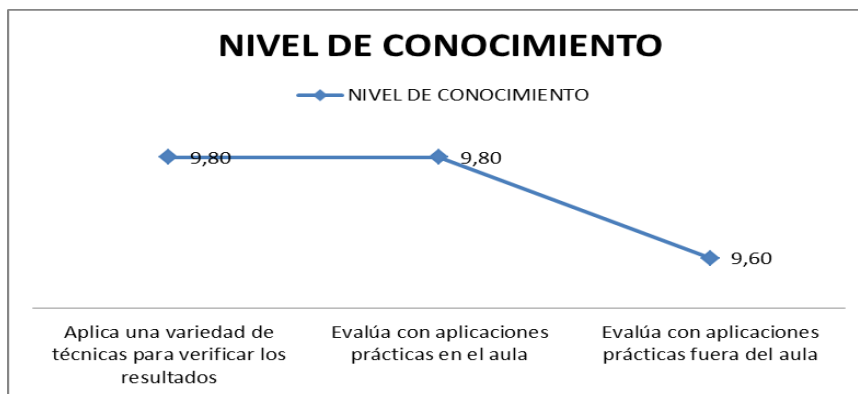


Figura 21. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestra en la visión global mediante el relativo jerárquico que el ítem 3.11 (aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados) en su nivel de conocimiento el porcentaje es de 98% el ítem 3.12 (evalúa con aplicación prácticas en el aula) en su nivel de conocimiento el porcentaje es de 98% y por último el ítem 3.13 (evalúa con aplicación practicas fuera del aula) costa en el nivel de conocimiento con un porcentaje

de 96% por lo que se considera menor a los demás indicadores, es por ello que el docente evaluado debe aplicar practicas fuera del aula ya que los niños salen de lo cotidiano y que lograremos proporcionar experiencia que desarrollen la creatividad del niño. Como plantea Caballero (2009), el papel fundamental del docente que quiere desarrollar aprendizajes significativos en sus educandos es el de mediador, el responsable de organizar e implementar materiales que sean potencialmente significativos.

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

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

(TRANSPUESTO)Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9,60	9,69	9,60
IMPORTANCIA	9,73	9,80	9,70
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,60	9,69	9,70

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

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

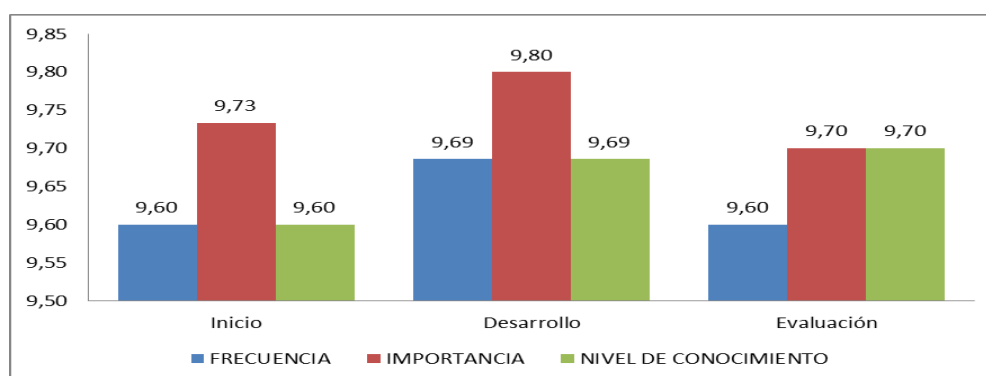


Figura 22: Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

De acuerdo con los resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje mediante el comparativo jerárquico se muestra que el nivel de frecuencia al inicio es de 9,60 en el desarrollo es de 9,69 y en la evaluación es de 9,60 el nivel de importancia al inicio es de 9,73 en el desarrollo es de 9,80 y en la evaluación es de 9,70 de la misma manera en el nivel de conocimiento al inicio es de 9,60 en el desarrollo es de 9,69 y por ultimo en la evaluación es de 9,70, por lo que se hablara del nivel de frecuencia

ya que es el más bajo y es por eso que a manera constructiva el docente evaluado siempre debe iniciar sus clases motivadoras, novedosas para que los niños se pongan a la expectativa de que es la que va a pasar durante su desarrollo ya que al momento de la evaluación lograremos los objetivos previstos. Por ello El Ministerio de Educación (2013) dice que el presente currículo concibe al aprendizaje como el proceso sistemático e intencionado por medio del cual el niño construye conocimientos y potencia el desarrollo de habilidades, valores y actitudes que fortalezcan su formación integral, mediante interacciones positivas que faciliten la mediación pedagógica en un ambiente de aprendizaje estimulante.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	8,07	96%	81%
4.2	Víncula a los actores educativos	9,80	0,00	98%	0%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,80	0,00	88%	0%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,00	0,00	90%	0%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	7,33	98%	73%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	8,00	100%	80%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	6,93	98%	69%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	7,47	94%	75%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	7,87	94%	79%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	7,20	96%	72%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	6,87	96%	69%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	7,07	98%	71%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	7,60	100%	76%
TOTAL		124,60	74,40		
PROMEDIO		9,58	5,72	96%	57%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

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

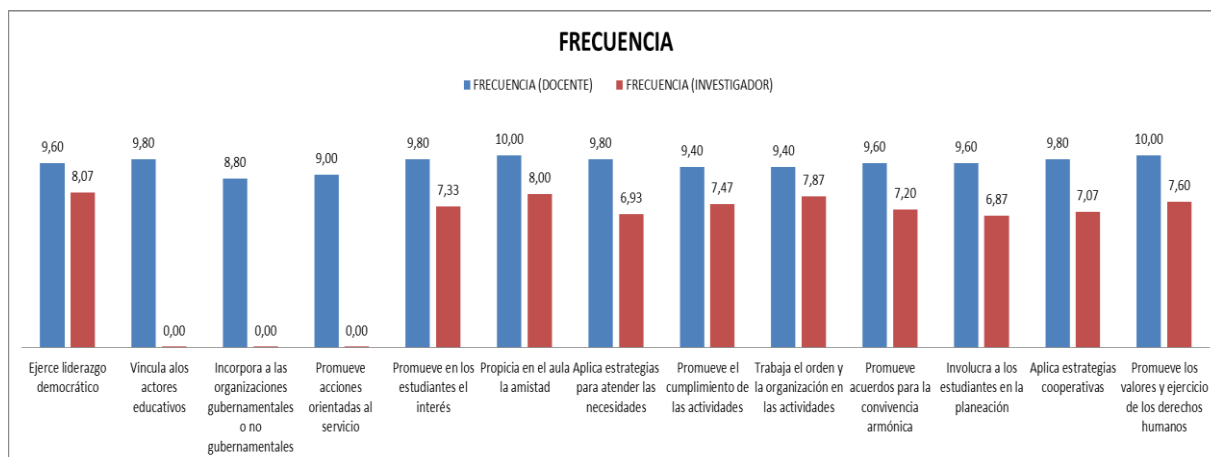


Figura 23. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestra medianamente satisfactorio no obstante al realizar el comparativo jerárquico existe un desacuerdo de criterios ya que en el ítem 4.2 (vincula a los actores educativos) en el nivel de frecuencia de docente su porcentaje es de 98% y del investigador es de 0% en el ítem 4.3 (incorpora las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) consta el nivel de frecuencia de docente con un porcentaje de 88% y del investigador es de 0%, asimismo el ítem 4.4 (promueve acciones orientadas al servicio) en el nivel de frecuencia el porcentaje es de 90% y del investigador es de 0% por lo que se consideran los indicadores más bajos con relación a los otros ítems es por eso que a manera constructiva el docente evaluado debe poner interés ya que con estos indicadores buscaremos la transformación social y la mejora de la calidad de vida, conseguiremos garantizar una mejor calidad de educación, lograremos implementar programas, proyectos para así poder conseguir una establecimiento eficaz. De acuerdo con esto Loera (2003) nos dice que el liderazgo es la capacidad de influir en las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en el logro de las metas del grupo. Esta definición supone cuatro aspectos: Capacidad para usar el poder (autoridad formalmente delegada por la institución) de modo responsable, Capacidad para comprender que los seres humanos tenemos diferentes fuerzas de motivación en distintos momentos y situaciones, Capacidad para inspirar (el objetivo) y Capacidad para actuar en forma tal que se propicie un ambiente de respuesta a las motivaciones y fomento de éstas. (p. 8)

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

Tabla 24. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,80	98%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,80	98%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,40	94%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,60	96%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	98%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
TOTAL		126,80	
PROMEDIO		9,75	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

3.4.2. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

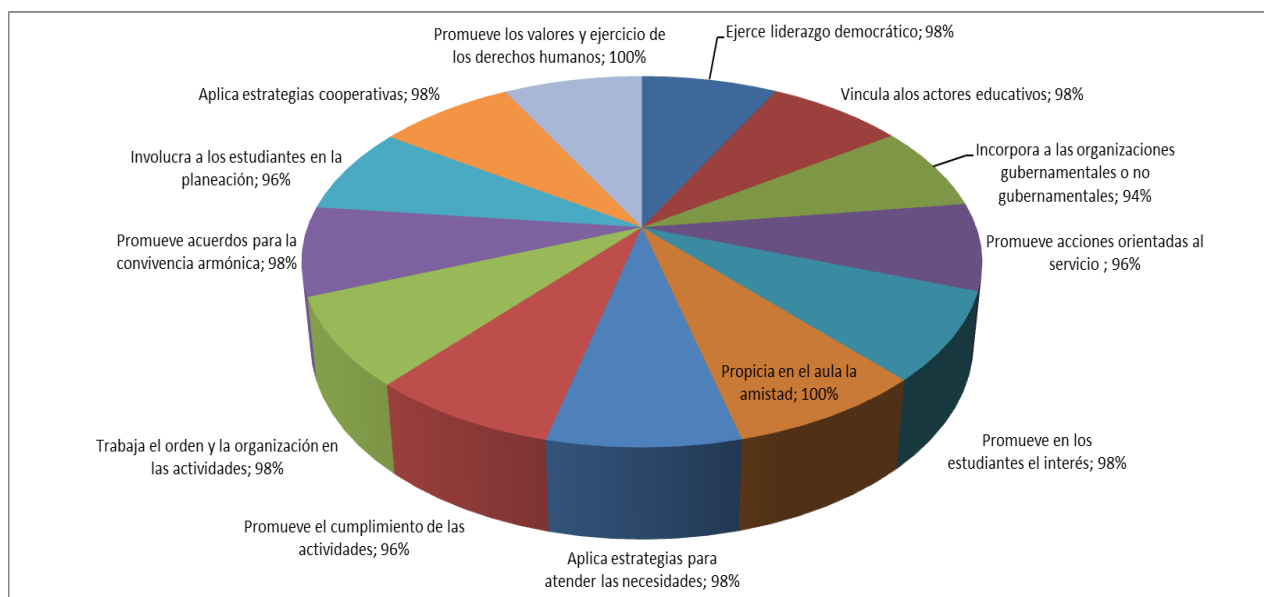


Figura 24. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

Mediante los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestra medianamente satisfactorio no obstante que al momento de realizar el relativo jerárquico los ítems 4.3 (incorporan a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales) tiene en su nivel de importancia un porcentaje de 94% y el ítem 4.11 (involucra a los estudiantes en la planeación) consta en su nivel de importancia con una frecuencia de 96% por lo que se consideran los ítems menores a los demás indicadores, considerando esto el docente evaluado debe involucrar a los estudiantes en la planeación ya que está presente en todo el proceso educativo, dirige los contenidos del aprendizaje es mas es una actividad indispensable para así lograr las metas propuestas. De acuerdo con esta Bernal (2001), dice que el liderazgo transformacional, puede ser el más eficaz y el adecuado para dirigir u organizar los centros de trabajo o las dependencias, siempre hacia el cambio y hacia la mejora y, dado que se está frente a una situación caracterizada especialmente por la variable del “cambio”, se presenta hasta ahora como el que mejor se adapta a la situación que viven los centros de trabajo y las dependencias de servicios educativos.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,80	98%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,80	98%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,40	94%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,60	96%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	98%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
TOTAL		126,40	
PROMEDIO		9,72	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

3.4.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

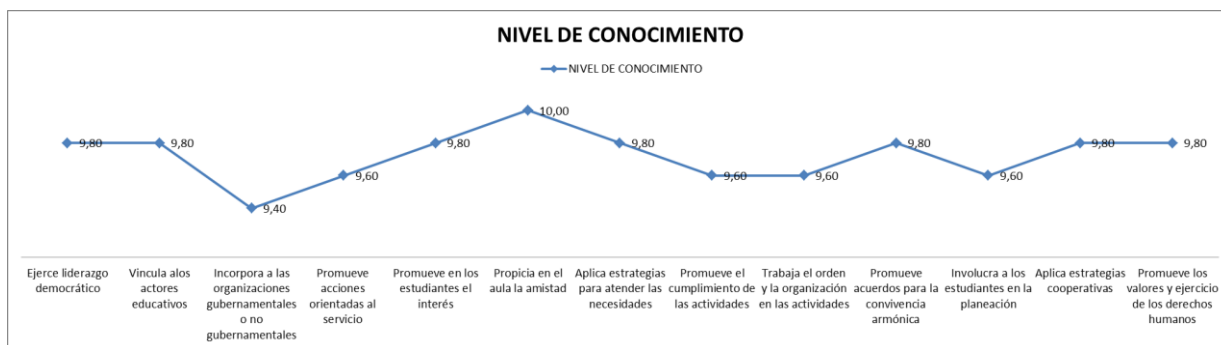


Figura 25. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

De acuerdo con los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento al docente investigado se muestra medianamente satisfactorio pero al momento de realizar el comparativo jerárquico se deduce que en el ítem 4.8 (promueve el cumplimiento de las actividades) en su nivel de conocimiento el porcentaje es de 96% de la misma manera el ítem 4.9 (trabaja el orden y la organización de las actividades) consta en su nivel de conocimiento con un porcentaje de 96% por lo que se consideran los indicadores más bajos, es por ello a manera constructiva se dice que el docente evaluado debe trabajar el orden y la organización de las actividades ya que son planificadas y determinan un periodo de tiempo ya sean de un día o de una o varias semanas es por eso que hay que respetar su orden. A tal efecto, Certo (2001), expresa que: Existen razones válidas que justifican la planificación en Educación Básica, éstas son: la organización sistemática de las actividades y el logro de los objetivos; economiza tiempo, dinero y esfuerzo; facilita la evaluación del

plan; ayuda a coordinar el trabajo y asegurar la cooperación del grupo directivo; aumenta el sentido de la responsabilidad; ayuda a comprender la importancia de la supervisión. p. 120

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

Tabla 26. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES			
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,60	8,24
	Desarrollo	9,69	7,29
	Evaluación	9,60	5,42
	Visión Global	9,63	6,98
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,58	5,72

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

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

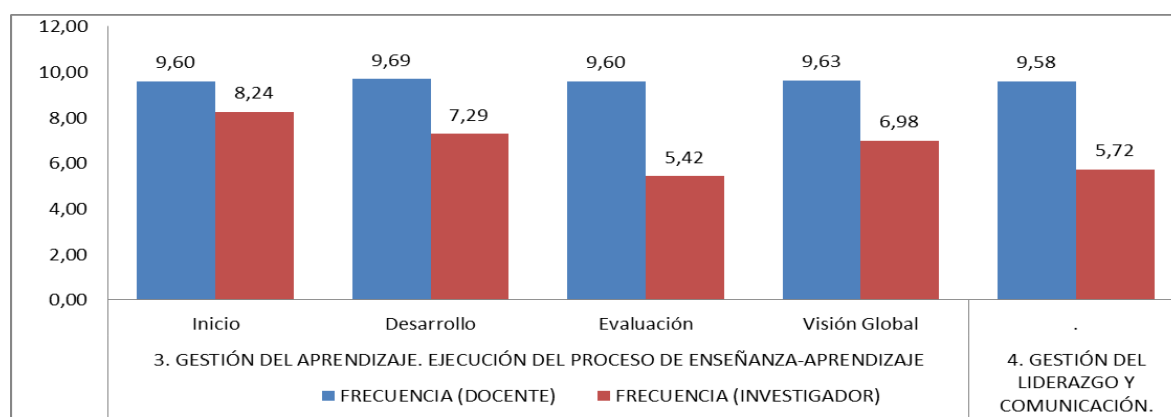


Figura 26: Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

De acuerdo con la comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes mediante el relativo jerárquico se muestra que en el ámbito (Gestión Liderazgo y Comunicación) consta con una frecuencia del docente de 9,58 y la frecuencia de investigador es de 5,72 por lo que se considera menor al ámbito de la Gestión del Aprendizaje, Ejecución del Proceso Enseñanza Aprendizaje es por ello que se considera que el docente evaluado debe aplicar con frecuencia el ámbito de la gestión de liderazgo y comunicación ya que es muy importante porque impulsa el rendimiento de los alumnos, promueve la formación integral y es la manera que el docente define su relación comunicativa y gracias a esto se genera un clima de confianza para su enseñanza. De

acuerdo con Casares (2003) señala que los directores escolares y administradores de escuelas deben ser verdaderos líderes, “no solo administradores” sino ejecutivos emprendedores orientados hacia resultados con un espíritu de cambio y crecimiento permanente de la calidad de sus servicios y de su administración escolar es decir, un líder no puede conformarse con asegurarse de que “todo marche bien”, sino que debe buscar permanentemente fórmulas y estrategias que logren que “todo esté mejor”, involucrando al equipo de colaboradores en esa búsqueda, en la formulación de propuestas y alternativas de solución.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 27. Desempeño profesional del docente.

4. Desempeño profesional del docente (análisis global)				
ÁMBITO		FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.		9,80	9,79	9,66
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.		9,53	9,80	9,57
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje		9,70	9,94	9,70
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje		9,63	9,74	9,73
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,58	9,75	9,72

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

3.6. Desempeño profesional del docente.

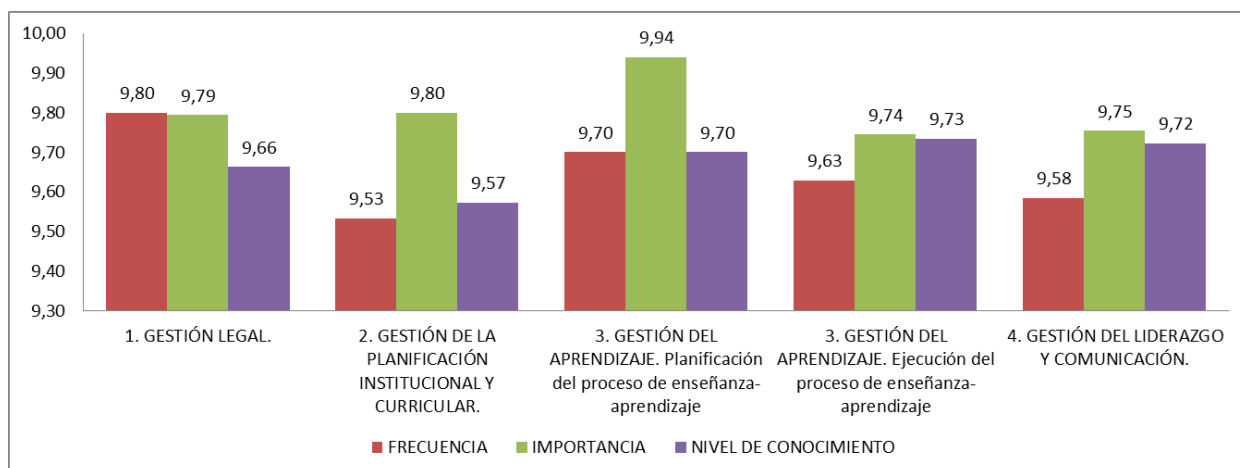


Figura 27. Desempeño profesional del docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Divina Providencia, Voltaire, Ensueños.

De acuerdo con los resultados estadísticos a través de la aplicación del instrumento al docente evaluado en el análisis global se muestra mediante satisfactorio no obstante al momento de realizar el comparativo jerárquico se deduce que en el ámbito (gestión legal) tiene un nivel de frecuencia de 9,80, el nivel de importancia de 9,79 y el nivel de conocimiento es de 9,66 en el ámbito (gestión de la planificación institucional y curricular) consta con un nivel de frecuencia de 9,53 el nivel de importancia es de 9,80 y el nivel de conocimiento es de 9,57 en el ámbito (gestión del aprendizaje, planificación del proceso de enseñanza aprendizaje) constituye un nivel de frecuencia de 9,70, el nivel de importancia es de 9,44 y el nivel del conocimiento es de 9,70 de la misma manera en el ámbito (gestión del aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje) tiene un nivel de frecuencia de 9,63, el nivel de importancia es de 9,74 y el nivel del conocimiento es de 9,73 y por último en el ámbito (gestión de liderazgo y comunicación) su nivel de frecuencia es de 9,58 el nivel de importancia es de 9,75 y el nivel de conocimiento es de 9,72, por lo cual a manera constructiva se dice que el docente evaluado debe trabajar todos los ámbitos ya que son importantes para que los niños alcancen su éxito y un mejor desenvolvimiento en la enseñanza aprendizaje, es por eso que los directores siempre deben estar controlando que los docentes estén trabajando en todos los ámbitos. De acuerdo con la cita de Enríquez (2006), El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes.

CONCLUSIONES

Al concluir con la presente investigación se pudo determinar mediante la aplicación del instrumento al docente investigado y dar respuesta a estas tres interrogantes que son el nivel del conocimiento, importancia y la frecuencia con la que los docentes cuentan al momento de aplicar los diferentes ámbitos en sus clases pudiendo observar en donde los docentes presentan mayor debilidad.

En cuanto al ámbito de la gestión legal mediante los resultados se pudo observar que los docentes en el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento cuentan con un alto nivel de porcentaje, lo cual indica que los docentes están al tanto de este ámbito ya que cumple perfectamente con todos los indicadores.

Mediante los resultados relevantes del desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular se pudo identificar el nivel de frecuencia con la que los docentes aplican en sus diferentes indicadores ya que cuentan con un valor de 9-10 lo que se considera excelente, del mismo modo su nivel de conocimiento e importancia cuentan con un valor de 9-10 lo que significa excelente, esto quiere decir que los docentes están aptos en su formación académica.

Desde el punto de vista según los resultados logrados del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, a través del contraste de los resultados de su autoevaluación y la observación al desarrollo de sus clase según la percepción del docente cuenta en su nivel de frecuencia con un porcentaje de 9-10 lo cual corresponde a una valoración de excelente, de la misma manera la frecuencia del investigador es de 7-7.9 lo que se categoriza como bueno por lo cual según nuestra apreciación el tipo de aprendizaje no es el más adecuado, es por eso que los docentes deben tomar en cuenta al inicio de su clase las experiencias previas de los alumnos, realicen clases llamativas ya en su desarrollo llamaremos la atención y curiosidad de los niños y lograremos conseguir los resultados esperados durante su evaluación.

De la misma manera mediante los resultados de la autoevaluación del docente se pudo observar que el nivel del conocimiento constituye un valor de 9-10 lo cual corresponde excelente por lo que se considera que los docentes tienen los conocimientos necesarios, del mismo modo según los resultados adquiridos se pudo ver que en el nivel de importancia cuenta con un valor de 9-10 lo que se considera que el indicador se presenta en un grado muy superior al mínimo aceptable lo que se aprecia que los docentes están preparados para su desempeño docente.

De acuerdo con los resultados obtenidos del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, mediante el contraste de los resultados de su autoevaluación y la observación al desarrollo de sus clases se observa que en el nivel de frecuencia del docente constan con un valor de 9-10 lo que se considera excelente ya que los docentes cuentan

con una buena percepción, mientras que el nivel de frecuencia del investigador es de 7-7.9 lo que se considera bueno y de 0-0.9 lo que significa no apreciable, en lo cual podemos darnos cuenta que existe un desnivel de criterios, por lo tanto es el ámbito que presenta mayor problemas.

Al finalizar se muestra mediante un análisis global que el desempeño profesional del docente cuenta con una valoración de 9-10 lo que mediante la escala de valoración significa excelente lo cual demuestra que los docentes están capacitándose constantemente para de esta manera poder brindar una buena educación a los niños.

RECOMENDACIONES

Mediante los resultados obtenidos de la investigación proponemos las siguientes recomendaciones.

Iniciando con las recomendaciones de acuerdo con el marco legal, es imprescindible e importante que las Instituciones educativas cuenten con docentes de calidad, que sigan cursos de perfeccionamiento, que participen en la realización de talleres y que cuenten con el tiempo necesario para actualizarse día a día profesionalmente, donde que brinden una educación de equidad y calidad, que respeten sus derechos, la diversidad y donde fomenten valores, ya que lograremos niños seguros donde se convertirán en ciudadanos positivo activo.

Es importante que la planificación este siempre presente en las instituciones ya que proporciona estándares de control en los cuales puede medirse el desempeño docente, ya que es un circuito continuo que nunca debe terminar en una organización, este debe ser vigilado periódicamente revisado y modificado de acuerdo con los resultados internos y externos, ya que así lograremos los objetivos y metas deseadas.

Para la gestión del aprendizaje es primordial motivar a los docentes que amplíen sus conocimientos, que los docentes elaboren anticipadamente la planeación de un curso es necesario que los docentes tengan claros los objetivos del aprendizaje desde el inicio de su clase ya que permitirá tener la claridad de que es lo que los alumnos deben aprender, el proceso de enseñanza y aprendizaje debe ser un proceso de comunicación es por eso que debe ser una expresión clara, que los docentes en el proceso de aprendizaje relacionen los nuevos conceptos con experiencias previas de los alumnos, que exista una buena relación y un clima de respeto entre los alumnos y del profesor hacia ellos ya que es importante para el aprendizaje.

Es esencial que exista un buen liderazgo y comunicación en las instituciones educativas ya que se crea un buen ambiente de trabajo, alienta el trabajo en equipo, fomenta el autoestima se desarrolla una buena relación de confianza, permite que la comunicación fluya en todas las direcciones ya que sirve para intercambiar respuesta.

A manera general se recomienda que los docentes estén actualizándose, capacitándose mediante charlas, talleres ya que depende de nuestro desempeño docente los resultados del aprendizaje de nuestro alumnos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIBLIOGRAFÍA:

TEXTOS:

Batista. (2001). *Modelo de gestión educativa estratégica*. México: D.F: Diseño, edición de contenidos corrección de estilos y pruebas.

Bernal, J. (2001). *Modelo de gestión educativa estratégica*. México: D.F: Diseño, edición de contenidos corrección de estilos y pruebas.

Casares, D. (2003). *Modelo de gestión educativa estratégica*. México: D.F: Diseño, edición de contenidos corrección de estilos y pruebas.

Cassasus, J. (2005). *Modelo de gestión educativa estratégica*. México: D.F: Diseño, edición de contenidos corrección de estilos y pruebas.

Jimenez, A.et al. (2006). Políticas educativas y compromiso social. El progreso de la equidad y la calidad. Bailen, Barcelona.

Kotter, J. (1990). *Modelo de gestión educativa estratégica*. México: D.F: Diseño, edición de contenidos corrección de estilos y pruebas.

Loera, A. (2003). *Modelo de gestión educativa estratégica*. México: D.F: Diseño, edición de contenidos corrección de estilos y pruebas

Murillo, F.J. (2005). *Modelo de gestión educativa estratégica*. México: D.F: Diseño, edición de contenidos corrección de estilos y pruebas

Pozner, P. (2000). *Modelo de gestión educativa estratégica*. México: D.F: Diseño, edición de contenidos corrección de estilos y pruebas.

Schon, D. (2005). Políticas educativas y compromiso social. El progreso de la equidad y la calidad. Bailen, Barcelona.

Tapia. (2003). *Modelo de gestión educativa estratégica*. México: D.F: Diseño, edición de contenidos corrección de estilos y pruebas.

TESIS O MAESTRIA INEDITA:

Burgelman, R. A. (2002). Dirección estrategia en el sector seguro: Aplicación en una agencia local Argentina (Tesis de maestría inédita). Universidad Internacional de Andalucía, Argentina.

Chiroque, S. (2006). Desempeño docente vs rendimiento escolar. (Tesis de Maestrías inédita). Universidad Cesar Vallejo Lima Norte, Lima.

De la Cruz, L. (2008). Desempeño docente vs rendimiento escolar. (Tesis de Maestrías inédita). Universidad Cesar Vallejo Lima Norte, Lima.

Enríquez, J. (2006). Desempeño docente vs rendimiento escolar. (Tesis de Maestrías inédita). Universidad Cesar Vallejo Lima Norte, Lima.

Solorzano, J. (2006). El tipo de liderazgo del director y los estilos de comunicación de los docentes (Tesis inédita). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú.

Vargas, J. LL. (2008). La gestión educativa (GE) en la educación básica y media oficial (Tesis de maestría inédita). Universidad Nacional de Colombia, Colombia.

REVISTAS:

Castillo, L. y García, M. (abril, 2007). La relación familia-escuela-comunidad; una aproximación fenomenológica. Revista Educare, 11 (1), 1-8.

Certo. (2001). Gestión del Docente y la Ejecución de los Proyectos Pedagógicos de Aula en Educación Básica. Revista ORBIS, 2 (5), 52-88.

Díaz- Barriga, F. y Hernández, G. (2001). Gestión del Docente y la Ejecución de los Proyectos Pedagógicos de Aula en Educación Básica. Revista ORBIS, 2 (5), 52-88.

Pasek, P. y Matos, R. (mayo, 2008). La observación, discusión y demostración: Técnicas de investigación en el aula. Revista de educación Laurus, 14 (27), 33-52.

PAGINAS DE LA WEB:

Araujo, B. (2002). Planificación Curricular I. Recuperado de http://app.ute.edu.ec/content/3516-579-1-1-18-17/MODULO_DE_PLANIFICACION_CURRICULAR.pdf

Bredeson, P.V. (2002). La evaluación del desarrollo profesional docente: de la cantidad a la calidad. Recuperado de [file:///C:/Users/Fabian/Downloads/231691PB%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Fabian/Downloads/231691PB%20(3).pdf)

Bolívar, A. (2006). La relación familia escuela y su repercusión en la autonomía y responsabilidad de los niños/as. Recuperado de http://extension.uned.es/archivos_publicos/webex_actividades/5385/repercusiones8.pdf

Caballero, C. (2009). La teoría del aprendizaje significativo: una revisión aplicable de la escuela actual. Recuperado de http://www.in.uib.cat/pags/volumenes/vol3_num1/revista/rodriguez.pdf

Cantón. (2004). La organización institucional. Recuperado de http://pedagogosestupendos.wikispaces.com/file/view/Capitulo_1_-_LA_ORGANIZACION_INSTITUCIONAL._2012_-_copia.pdf

CEPAL. (2010). Guía de la metodología de la planificación institucional. Recuperado de <http://www.pnud.org.ec/art/frontEnd/images/objetos/GUIA%20MPI%20pantalla.pdf>

Curra, C. y Dosil, A. (2001). La formación inicial de los educadores y de los profesores: profesores y profesoras. Recuperado de <http://www.rizomafreireano.org/index.php/la-formacion-inicial-de-las-educadores-y-de-los-educadores-profesores-y-profesoras-lena-maria-pires-coreia-lobes-marcal>

Hernández, M. y Prieto, C. (2002). La importancia del concepto de motivación en la psicología. Recuperado de http://www.konradlorenz.edu.co/images/publicaciones/suma_digital_psicologia/3_motivacion_oscar_utria.pdf

Kelchtermans, G. (2004). La evaluación del desarrollo profesional docente: de la cantidad a la calidad. Recuperado de [file:///C:/Users/Fabian/Downloads/231691PB%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Fabian/Downloads/231691PB%20(3).pdf)

Lira, L. (2006). Guía de la metodología de la planificación institucional. Recuperado de <http://www.pnud.org.ec/art/frontEnd/images/objetos/GUIA%20MPI%20pantalla.pdf>

Martin, M. (2002). El profesor como gestor del aula. Recuperado de <http://ocw.pucv.cl/cursos-1/epe1137/el-profesor-como-gestor-del-aula>

Martínez. S. (2014). Gestión de la política educativa. Recuperado de <http://www.educacionyculturaaz.com/educacion/gestion-de-la-politica-educativa/>

Ministerio de Educación (2012). Como debe ser la relación familia- escuela-comunidad. Extraída el cinco de Mayo del 2012 desde: <http://www.digeibir.gob.pe/articulos/%C2%BFc%C3%B3mo-debe-ser-la-relaci%C3%B3n-escuela-familia-comunidad>

Ministerio de Educación del Ecuador (2012). Marco Legal Educativo. Extraído el 19 de Febrero del 2014 desde: <http://educacion.gob.ec/wp->

content/uploads/downloads/2013/01/Marco_Legal_Educativo_2012.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador (2013). Currículo de educación inicial 2013. Extraído el 8 de Mayo del 2014 desde: http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/09/Curriculo_Educacion_Inicial_270913_S.pdf

Muñoz, L. (2005). Guía de la metodología de la planificación institucional. Recuperado de <http://www.pnud.org.ec/art/frontEnd/images/objetos/GUIA%20MPI%20pantalla.pdf>

Nicolás, N. (2012). El niño y su entorno. Recuperado de <http://familiacomunidadyescuela.blogspot.com/2012/10/familia-comunidad-y-escuela.html>

Ortiz, E. (2011). La relación familia escuela y su repercusión en la autonomía y responsabilidad de los niños/as. Recuperado de http://extension.uned.es/archivos_publicos/webex_actividades/5385/repercusiones8.pdf

Pacheco, J. (2000). La formación inicial de las educadores y de los educadores: profesores y profesoras. Recuperado de <http://www.rizoma-freireano.org/index.php/la-formacion-inicial-de-las-educadores-y-de-los-educadores-profesores-y-profesoras-lena-maria-pires-coreia-lopes-marcial>

Ponce, R. (2006). Modelos y tendencias de la formación inicial. Recuperado de http://portalsej.jalisco.gob.mx/sites/portalsej.jalisco.gob.mx/investigacion_educativa/files/pdf/Tendencias%20formacion%20inicial%20ALC%2081ZAR.pdf

Roussel, P. (2000). La motivación. Factor clave para continuar la labor docente. Recuperado de <http://bloqs.fub.edu/fisioterapiafub/2013/04/03/la-motivacion-factor-clave-para-continuar-la-labor-docente/>

Ruiz, J.M. (2012). La organización institucional. Recuperado de http://pedagogosestupendos.wikispaces.com/file/view/Capitulo_1_-_LA_ORGANIZACION_INSTITUCIONAL._2012_-_copia.pdf

Scott, C. (2001). Claves para favorecer la motivación de los profesores ante los retos educativos actuales. Recuperado de <http://dspace.unav.es/dspace/bitstream/10171/8471/1/Estudios%20Ed.pdf>

San Fabián, J.L. (2006). La relación familia escuela y su repercusión en la autonomía

y responsabilidad de los niños/as. Recuperado de http://extension.uned.es/archivos_publicos/webex_actividades/5385/repercusiones8.pdf

Sarramona, J. (2002). La relación familia escuela y su repercusión en la autonomía y responsabilidad de los niños/as. Recuperado de http://extension.uned.es/archivos_publicos/webex_actividades/5385/repercusiones8.pdf

Sañudo, L. (2006). La gestión educativa un nuevo paradigma. Recuperado de <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf>

PROPUESTA

ESTRATEGIA

<p style="text-align: center;">LEGAL AMBITO: PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR APRENDIZAJE LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN</p>
PROBLEMA IDENTIFICADO:
<p>En las investigaciones se identifica que la mayoría de docentes encuestados presentan falencias en el ámbito de liderazgo y comunicación.</p>
ESTRATEGIA:
<p>Talleres de dinámicas con directivos, docentes en las diferentes instituciones educativas en el área de liderazgo y comunicación.</p>
OBJETIVO:
<p>Comprender la importancia que tiene el estilo de liderazgo del profesor y la comunicación con los alumnos en la motivación, el desarrollo y los resultados de los estudiantes.</p>

ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACION:
<p>Actividad 1. Desarrollar talleres de formación humana.</p>	<p>Los docentes identificarán y afianzarán conocimientos y actitudes donde favorecerán las competencias comunicativas para la gestión de un liderazgo eficiente y efectivo, en el marco de las responsabilidades que asuman con los docentes y</p>	<p>Recursos humanos: Docentes Investigadores.</p> <p>Recursos materiales: Auditorio.</p>	<p>Todos los docentes participaran de este taller ya es que es de mucha importancia para un buen desempeño docente.</p>

	estudiantes.		
<p>Actividad 2.</p> <p>Charlas sobre el liderazgo y comunicación.</p>	<p>Los participantes que van asistir a las charlas se presentarán.</p> <p>Los docentes darán a conocer sus conocimientos acerca del liderazgo y comunicación, seguidamente los facilitadores hablaran sobre la importancia del tema, los docentes pondrán atención y escucharan atentamente sobre las charlas.</p>	<p>Recursos humanos:</p> <p>Docentes Facilitadores</p> <p>Recursos materiales:</p> <p>Auditorio Computadora Proyector de imagen.</p>	<p>Los participantes demostraron interés sobre las charlas ya que el tema tratado fue muy interesante.</p>
<p>Actividad 3.</p> <p>Trabajo en grupo, donde los docentes darán a conocer sus puntos de vista acerca del liderazgo y comunicación.</p>	<p>Todos los docentes realizaran grupos para realizar un tema en especial a cerca del liderazgo y comunicación, aquí se eligiera a un líder para que guie a su grupo, todos los docentes opinaran a cerca de la importancia del tema, el tema elegido lo representaran</p>	<p>Recursos humanos:</p> <p>Docentes Investigadores.</p> <p>Recursos Materiales:</p> <p>Un pliego de cartulina Marcadores Pinturas Lápiz Borrador.</p>	<p>Todos los docentes investigados han participado en esta actividad, cada uno dando su punto de vista, escuchando la opinión de los demás, posteriormente explicaron de</p>

	mediante un gráfico y posteriormente lo pasaran a explicar a todos sus compañeros.		manera muy clara la importancia del liderazgo y comunicación, demostrando así un gran rendimiento del trabajo grupal.
BIBLIOGRAFÍA:			
<p>Ministerio de Educación Nacional. (2011). El liderazgo educativo: Eje fundamental para los rectores de instituciones educativas. Recuperado de http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-310248_archivo_pdf_informe_encuentro_7.pdf</p>			

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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



Loja,..... del 2014

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

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, escribe la información solicitada.

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. Tipo de Institución:

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

3. Ubicación geográfica:

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

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. Nivel de estudio:

Bachiller	Profesor	Tercer nivel	Cuarto nivel
-----------	----------	--------------	--------------

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

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

7. Modalidad de trabajo:

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

8. Relación laboral:

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

INSTRUCCIÓN: Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = muy alto y 0 = nada, escribe 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.	VALORACION 10 = Muy alto 0 = Nada
Importancia: es la prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.	
Nivel de conocimiento: es el saber que posee el docente en relación a cada uno de los indicadores de gestión.	

AMBITOS	Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL	1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales.			
	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	Nº DEL ITEM	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	Adecua el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos.			
	2.13	Adecua el currículo en las diferentes áreas disciplinares 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	Emples 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	Induye 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	Nº 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, anecdoticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.			
	3.12	DESARROLLO	3.12.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).			
			3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.			
			3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.			
			3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.			
			3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.			
			3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.			
			3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.			
	3.13	EVALUACIÓN	3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.			
			3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.			
			3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.			
			3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
	4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.				
		4.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.				
4.3		Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.					
4.4		Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.					
4.5		Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.					
4.6		Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.					
4.7		Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.					
4.8		Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.					
4.9		Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.					
4.10		Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.					
4.11		Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.					
4.12		Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.					
4.13		Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.					

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	N° de observación

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

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

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

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

AMBITO	N°	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA	
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	1.1.1	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	DESARROLLO	1.2.1	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.	
	1.3	EVALUACIÓN	1.2.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
			1.3.1	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 coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.			
	2.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.			
	2.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.			
	2.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.			
	2.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.			
	2.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.			
	2.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.			
	2.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.			
	2.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.			
	2.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.			
	2.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.			
	2.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.			

















