



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado, en el nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa “Alfonso María Ortiz”, de la ciudad de El Tambo, provincia de Cañar, en el año lectivo 2013-2014”

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Sarango Rodríguez, María Elizabeth

DIRECTORA: Guamán Coronel, María de los Ángeles, Mgs

CENTRO UNIVERSITARIO CAÑAR

2014

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Mgs.

María de los Ángeles Guamán Coronel

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: **“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado, en el nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa “Alfonso María Ortiz”, de la ciudad de El Tambo, provincia de Cañar, en el año lectivo 2013-2014”**, de la Titulación de Licenciado en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica, realizado por **Sarango Rodríguez María Elizabeth**, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja,.....de 2014

f).

Mgs. María de los Ángeles Guamán Coronel

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo **Sarango Rodríguez María Elizabeth**, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: **“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado, en el nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa “Alfonso María Ortiz”, de la ciudad de El Tambo, provincia de Cañar, en el año lectivo 2013-2014”**, de la Titulación de Licenciado en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica, siendo la **Mgs. María de los Ángeles Guamán Coronel**, director (a) 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.....
Sarango Rodríguez María Elizabeth
CI: 0802016600

DEDICATORIA

Este trabajo de tesis de grado está dedicado a Dios, por darme la vida a través de mis queridos padres, quienes, con mucho cariño, amor y ejemplo, han hecho de mí, una persona con valores para poder desenvolverme como: madre y profesional

A mis hijos, que son el motivo y la razón que me han llevado a seguir superándome día a día, para alcanzar mis más apreciados ideales de superación. Ellos fueron quienes, en los momentos más difíciles, me dieron su amor y comprensión para poderlo superar.

Gracias....

AGRADECIMIENTO

Expreso mi más profundo y sincero agradecimiento a la UTPL por ser como es, una Universidad de calidad y calidez, una Institución dedicada por entero al perfeccionamiento de la calidad educativa ecuatoriana, sin distinción de edad, sexo, lugar, calidad económica y social. “Una Universidad Nacida para Educar”.

A la Titulación de Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica, por haberme brindado las facilidades necesarias para seguir superando mi nivel de conocimientos, perfeccionado mi habilidad para tratar problemas de los demás y sabiduría para poder formar parte de la solución y no del problema, característica de la UTPL. Valga la oportunidad para agradecerles también, por disponer de tal selecto grupo de preclaros docentes; sabias, pero humildes personas que sin duda alguna enaltecen aún más el renombre del que ha gozado, goza y gozará nuestra UTPL.

Al cuerpo docente de la facultad, en la persona de la Mgs. María de los Ángeles Guamán Coronel, por su permanente, experto, orientador y desinteresado apoyo al alumno e imperecedera motivación a la madre de familia. “Que Dios Hoz Pague”.

A la Unidad Educativa “Alfonso María Ortiz” que brindaron apertura para el desarrollo del presente trabajo de investigación. En las personas del señor Lcdo. Rigoberto Ortiz, Director de la Institución, al Personal Docente, Administrativo y Alumnos de la Institución; que sin su apoyo desinteresado y constante, no se podría haber llegado a culminar eficientemente mi trabajo de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	7
1.1. Desempeño docente.....	8
1.1. Definiciones de desempeño docente	8
1. 2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	10
1. 2.1. Formación inicial y capacitación del docente	10
1. 2.2. Motivación.....	11
1. 2.3. Relación profesor estudiante.....	13
1. 2.4. Relación familia escuela.....	15
1. 2.5. Organización institucional	17
1. 2.6. Políticas educativas	18
1. 3. Características del desempeño docente	19
1. 4. Desafíos del desempeño docente	20
1. 4.1. Desarrollo profesional	20
1.4.2. Relación familia escuela comunidad	22
1. 4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente	24
1.2. Gestión educativa	26
1.2.1. Definiciones de gestión educativa	27
1.2.2. Características de la gestión	27
1.2.3. Tipos de gestión.....	29
1.2.4. Ámbito de la gestión docente.....	30
1.2.4.1. Ámbito de la gestión Legal	31
1.2.4.2. Ámbito de la gestión de aprendizaje	32
1.2.4.3. Ámbito de la planificación.....	34
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación	36

1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente	38
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	38
1.3.2. Tipos de estrategias.....	39
1.3.2.1.En la gestión legal	39
1.3.2.2.En la gestión de la planificación institucional y curricular	40
1.3.2.3.En la gestión del aprendizaje	41
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación	43
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	46
2.1. Diseño de investigación	47
2.2. Contexto	47
2.3. Participantes	48
2.3.1. Muestra de investigación	48
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	49
2.4.1. Métodos.....	49
2.4.2. Técnicas	50
2.4.3. Instrumentos.....	51
2.5. Recursos	54
2.5.1. Talento humano.....	54
2.5.2. Materiales.....	55
2.5.2.1 Materiales institucionales	55
2.5.2.2 Materiales de la investigadora.....	55
2.5.3. Económicos	55
2.6. Procedimiento	56
CAPÍTULO III. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	58
3. Resultados	59
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	59
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en al ámbito de la gestión legal.....	59
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente	61
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente	63
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular	64

3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación	64
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente	66
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente	67
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente	68
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión	69
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje	69
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje	69
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje	70
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje	72
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	73
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	73
3.3.2.2 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje DESARROLLO	75
3.3.2.3 Nivel de conocimientos 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	76
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	78
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.....	79
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	80
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	82

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.....	83
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.....	84
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	86
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	87
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	89
3.3.2.13 Resultados desglosados en la gestión de aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.....	90
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación	92
3.4.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.	92
3.4.2. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.	93
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	95
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes	96
3.6 Desempeño profesional del docente (análisis global).....	97
CONCLUSIONES.....	99
RECOMENDACIONES	101
BIBLIOGRAFÍA.....	103
PROPUESTA.....	109
ANEXOS.....	115
ANEXO N° 1. CARTA DE AUTORIZACION DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO	116
ANEXO N° 2.CARTA DE ENTREGA-RECEPCIÓN DEL INFORME DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	117
ANEXO N° 3. MODELO DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES	118
ANEXO N° 4. FOTOGRAFÍAS DE LA INVESTIGACIÓN.	123
ANEXO N° 5. BREVE RESEÑA HISTÓRICA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.....	126

RESUMEN

La investigación titulada: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado, en el nivel de educación básica de la Unidad Educativa Alfonso María Ortiz, de la ciudad de El Tambo, provincia de Cañar, en el año lectivo 2013-2014”.

Cuyo objetivo fue establecer el desempeño docente de cinco maestros, en los ámbitos: legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación, para luego de aplicado los métodos de observación, heurístico y técnicas: fichas de observación y cuestionarios, de donde se obtuvo los datos que fueron procesados.

El estudio demostró que los docentes poseen conocimientos y habilidades en los tres primeros ámbitos antes mencionados, pero se considera necesario el implementar una propuesta de: CAPACITACIÓN EN LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN A DOCENTES, al problema detectado como es la falta de liderazgo institucional y pérdida de la comunicación entre los docentes, estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa, a través de la aplicación de talleres, a fin de mejorar las relaciones personales y la calidad educativa.

PALABRAS CLAVES: Desempeño docente, proceso de enseñanza aprendizaje, planificación institucional, liderazgo y comunicación.

ABSTRACT

The research entitled: "teaching performance in the teaching-learning process. Study carried out at the level of basic education of the educational unit Alfonso María Ortiz, of the city of El Tambo, Cañar province, in the school year 2013 - 2014 ".

Whose purpose was to establish the teaching performance of five teachers, in the fields: legal, institutional and curriculum planning, learning and leadership and communication, for after applied the methods of observation, technical and heuristic: observation sheets and questionnaires, where obtained the data that were processed.

The study showed that teachers possess knowledge and skills in the first three fields mentioned above, but is necessary to implement a proposal of: TRAINING IN LEADERSHIP AND COMMUNICATION TO TEACHERS, the problem as it is the lack of institutional leadership and loss of communication between teachers, students and other members of the educational community, through the implementation of workshops in order to improve personal relationships and the quality of education.

KEY WORDS: Performance teacher, teaching process learning, institutional planning, leadership and communication.

INTRODUCCIÓN

La investigación sobre el desempeño docente dentro de las instituciones educativas, trata de determinar la realidad sobre la formación que tiene cada docente al momento de cumplir con su rol.

Misma que nos lleva a describir las acciones concretas mediante las cuales se evidencia el desarrollo de competencias básicas y específicas que identifican su perfil profesional. El profesor debe desarrollar una serie de competencias en los ámbitos de gestión legal, planificación institucional y curricular, de aprendizaje y liderazgo y comunicación de su quehacer docente para garantizar una educación que responda a los requerimientos en diferentes contextos: el socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y en su propio ámbito personal y profesional.

En cuanto a los antecedentes, en lo que respecta al tema investigado, se puede señalar que a nivel nacional, regional y local existe poca información, misma que es aislada y desactualizada, pese a ser abordado en los últimos tiempos por parte del estado ecuatoriano, con la implementación de políticas educativas, que buscan como objetivo el mejoramiento pedagógico, didáctico y curricular del docente con la visión de brindar una educación de calidad y así conseguir el buen vivir.

Por lo que cabe señalar que el desempeño docente tomando en cuenta en nuestro país dentro del marco educativo destacamos:

El Ministerio de Educación Ecuador (2012), estipula que: El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato. Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad.

Por la importancia de la profesionalización del docente y consiente de esta realidad educativa nacional, la UTPL, ha estructurado el proyecto “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.”, con el objeto de determinar las debilidades y fortalezas encontradas en su competencia profesional y su relación con la comunidad, etc.

En relación a la justificación, los docentes de la institución educativa “Alfonso María Ortiz”, no generan altas expectativas en los estudiantes, ya que de acuerdo a estadísticas anteriores se han encontrado datos de: alumnos que pierden repetidamente el año, que abandonan las aulas temporal o definitivamente, que se desmayan en las clases por falta de adecuada alimentación, etc., por lo que no se ve el compromiso de la ética profesional en cuanto a la formación dentro del marco del Buen Vivir enseñándoles valores que garanticen el ejercicio de los derechos humanos, que se comprometan con el desarrollo de la comunidad, mal se puede esperar que la educación sea de calidad. A nivel local, no hay estudios relacionados con el tema propuesto.

En cuanto a la factibilidad, el trabajo de investigación, tiene la posibilidad de realizarlo, porque el tema en sí es importante de indagarlo y analizarlo, para con ello mejorar la calidad de educación que reciben los estudiantes cuando se forman para ser docentes, a más de que cuenta con el aval profesional de la UTPL, se dispone una investigadora capacitada y de la autorización del señor Director de la Unidad Educativa.

En el logro de objetivos, planteados por la investigación siendo el objetivo general: Determinar el desempeño docente de los profesionales en ciencias de la educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis, del cual se desglosan los objetivos específicos como: Fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión, Determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente. Describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente. Identificar el nivel de conocimientos que poseen los docentes para desempeñar en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad. Analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de clases. Plantear una estrategia pedagógica como propuesta

a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente. Los cuales son cumplidos a través de una investigación minuciosa de la realidad educativa del plantel, la aplicación de métodos y técnicas que ayudaron a recolectar la información sobre los aspectos relevantes y con los análisis estadísticos de los datos se detectó que el principal problema que tienen los docentes de la unidad educativa está en el ámbito de Gestión de liderazgo y comunicación, mismo que a través de una capacitación al personal docente se logró mejorar las relaciones personales y la capacidad de liderazgo de los docentes.

En síntesis, se trabajó con cinco docentes de la institución, a cuatro de los cuales fue aplicada la ficha de observación y encuestas cuatro veces; generando un total de dieciséis observaciones, de las cuales se obtuvo la información necesaria para ser procesada y así detectar el problema que aflige en esta institución educativa.

La investigación también consta de tres capítulos mismos que a continuación se detallan:

El capítulo I denominado Marco Teórico, en el que se sustenta el trabajo de campo desarrollado, generalmente basado en las variables descritas en los objetivos de la investigación. Se buscaron diferentes definiciones, las que fueron analizadas y sintetizadas mediante cuadros, para al final, emitir una definición personal.

El capítulo II designado como Metodología, que consiste en describir la naturaleza, diseño y tipo de investigación que se ha desarrollado. Se analiza la metodología utilizada, los participantes y la muestra, terminando con la descripción de los recursos utilizados y el procedimiento desarrollado.

El capítulo III de los Resultados de la Investigación, sección del informe de investigación que consiste en ilustrar la información encontrada en la investigación de campo, la que fue tabulada, desarrollada en cuadros estadísticos y gráficos.

Luego tenemos las Conclusiones y Recomendaciones, mismas que se establecieron del análisis estadístico de datos, para finalmente determinar el problema, del cual se estableció la propuesta que ayude a la institución y a sus maestros a superar la debilidad más sobresaliente.

En la institución se han logrado detectar debilidades en el desempeño profesional, características difíciles de ser detectadas por el mismo docente, que a continuación se redactan: falta de liderazgo institucional, relaciones interpersonales muy débiles, autoritarismo maestro-alumno, poca motivación del maestro, casi nula colaboración de los alumnos en actividades internas de grado, etc.

La respuesta de solución al problema planteado sobre la deteriorada comunicación y poca capacidad de liderazgo que tienen los docentes dentro y fuera del aula, se dio mediante el desarrollo de una capacitación en talleres, seminarios y charlas, en temas como; liderazgo, características de un líder, como obtener una educación de calidad, la comunicación, elementos de la comunicación, relaciones humanas, etc., dirigido a los maestros, mediante el cual se quiere mejorar las relaciones personales de los docentes y la comunidad educativa, así se resalta la importancia de ser un buen líder educativo.

CAPÍTULO I.
MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1. Definiciones de desempeño docente

Montenegro (2007), define al desempeño docente como el conjunto de acciones concretas mediante las cuales el profesional de la educación evidencia el desarrollo de competencias básicas y específicas que identifican su perfil profesional. Esta categoría se constituye en uno de los principales componentes del estudio.

De acuerdo a esta definición el desempeño docente se refleja día a día con las actividades que el mismo desarrolla dentro de su rol para conseguir de los alumnos las destrezas o el aprendizaje significativo, dentro o fuera del establecimiento educativo. Un desempeño docente es la evidencia el buen o mal perfil del docente ante una situación educativa.

El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber científico, que comprenda los procesos en que está inmerso, decidir con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, elaborar 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 los alumnos.

Sin embargo, para Herán y Villarroel, (2007).

El rendimiento de los estudiantes, intervienen muchas otras variables externas al sujeto, como la calidad del desempeño docente, el contexto social, la familia, la institución educativa, etc., y variables psicológicas como: actitud hacia la asignatura, inteligencia, personalidad, motivación, etc. (p. 17).

Para comprender el alcance del desempeño docente en los resultados del aprendizaje del estudiante es necesario tener un juicio claro de su influencia; para ello vamos a hacer un recorrido describiendo los conceptos más representativos, que evidencien características, elementos y enfoques que son necesarios para conocer las nuevas tendencias educativas

vigentes en los centros educativos y desde éste conocimiento construir nuestra propia definición.

Para evidenciar la evolución del desempeño docente en lo que respecta a enfoques o paradigmas sobre los cuales se operacionaliza las prácticas educativas y pedagógicas que se han desarrollado, hasta la actualidad planteamos los siguientes conceptos con sus respectivos autores:

De los 90.

Dewey (1997). “el desempeño docente involucra un conjunto de decisiones, actividades y tareas, en las que participa el profesor en un contexto institucional, orientado a la formación de personas capaces de aportar y transformar su entorno socio-cultural”(p.17)

Del 2000.

Valdés (2000). “es evaluado por medio de un proceso sistemático de obtención de datos con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo en los alumnos, sus capacidades pedagógicas, su responsabilidad laboral, relaciones interpersonales y comunitarias”(p.23)

Fernández (2002). “conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, participación en programas de capacitación” (p.3)

Montenegro (2007). “es el conjunto de acciones concretas mediante las cuales el profesional de la educación evidencia el desarrollo de competencias básicas y específicas que identifican su perfil profesional” (p.4)

El desempeño docente hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación con el desarrollo de la sociedad, sino también a la necesaria calidad profesional con la que se espera que lo haga, con herramientas científicas adecuadas que les facilite modificar

cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema. Es la verdadera esencia de un docente comprometido con su profesión y vocación, con su familia y su comunidad.

1. 2. Factores que influyen en el desempeño docente

1. 2.1. Formación inicial y capacitación del docente

“Los programas de formación inicial de maestros, tratan de introducir actitudes y valores, predisposiciones y expectativas para cambiar el modo de hacer las cosas en el aula y cambiar los principios estructuradores del oficio” (González, 1998, p. 34).

Ignorar el valor que tiene la formación inicial o capacitación continua del docente, implicaría no ser conscientes de la relación que hay entre ellas y las prácticas de aula. Pues un docente de calidad es la persona íntegra, que requiere de competencias profesionales para el desempeño de su práctica educativa y de esta manera garantiza una educación que responda a los requerimientos de la sociedad actual. Razón por lo cual es fundamentalmente atender a los procesos de formación inicial y capacitación continua de los docentes; así como la mejora constante de su desempeño, como condición necesaria para la gestión que ha de realizar dentro y fuera del aula escolar.

Según Alvarado (2005), considera que: en Ecuador, la práctica docente insuficiente se refleja en el reconocimiento de una carencia en metodología y didáctica de la enseñanza, carencia no subsanada ni en los procesos de formación inicial, ni en la capacitación posteriormente, ofrecida por el Ministerio de Educación, mediante los procesos de capacitación y asesoría educativa (Sí Profe) ,(pp. 5-6).

En Ecuador, la formación continua comprende diferentes instancias: formación inicial, perfeccionamiento docente en actividad, capacitación de graduados docentes para nuevos roles profesionales, capacitación pedagógica de graduados no docentes y profesionalización de cuarto nivel a los que tengan tercer nivel.

En la formación inicial, primera instancia de preparación docente, se trabajan los contenidos básicos que desarrollan competencias propias del ejercicio profesional y otorga la acreditación para la práctica profesional.

Mientras que el perfeccionamiento docente permite construir herramientas para generar procesos de transformación, actualización y profundización de contenidos curriculares, metodológicos e institucionales. Comprende una revisión crítica de los problemas que presentan las prácticas pedagógicas y el fortalecimiento de su tarea como educador de calidad.

En cuanto a la formación inicial se reconocen fuertes debilidades en el campo de la didáctica y la pedagogía, pues el enfoque tradicional en educación, todavía es el más usado. Este enfoque se basa en el manejo de contenidos, métodos y técnicas dependientes de la memorización de éstos, ausencia de oportunidad para reflexionar sobre lo que se estudia (conocimiento estático), promoción e inserción en el contexto social en forma abstracta, prioridad de la aplicación de métodos y técnicas, no de la producción e inclinación a la evaluación de la reproducción de conocimiento.

1. 2.2. Motivación

La motivación es un factor esencial de todo aprendizaje.

Para Serrano, E. (2009), la motivación:

Es tener pasión por vivir, es nuestra propia recompensa por nuestro buen desempeño. Con motivación estaremos dispuestos a correr riesgos y tomar decisiones que la mayoría de personas no harían por miedo. También nos da compromiso que es la clave para convertirse en una persona de alto desempeño (p.47).

Mientras que la motivación para Sánchez, A. (2006).

Nos da sentido a la vida. Es la energía que nos hace seguir y acometer hacia el logro de nuestros sueños, sin excusas, sin quejarse, de manera imparable,

haciendo lo correcto y tomando riesgos. Al ser la motivación pura energía, tiene mucho que ver con nuestra bioquímica, con el ejercicio que hacemos y con la manera como nos alimentamos (p. 19).

La motivación, en pocas palabras, es la Voluntad para hacer un esfuerzo, por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal. La motivación son los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Es un término que está relacionado con el de voluntad y el del interés de los alumnos por aprender o desarrollar cualquier actividad, dentro o fuera de la institución educativa.

Relacionando el término motivacional con el desempeño docente señalaremos que:

Según (Enríquez L.; 2009) propone dos factores que repercuten definitivamente en el desempeño docente:

Motivación intrínseca. Se define como aquella que procede del propio sujeto, que está bajo su control y tiene capacidad de auto reforzarse. Se asume que cuando se disfruta ejecutando las tareas se induce una motivación intrínseca positiva. Es más, aquellas emociones positivas que no están directamente relacionadas con el contenido de las tareas también pueden ejercer una influencia positiva en la motivación intrínseca, como por ejemplo la satisfacción de realizar con éxito una redacción.

Motivación extrínseca. Es aquella que procede de fuera y que conduce a la ejecución de la tarea. En este caso, las emociones que influyen pueden ser prospectivas o retrospectivas, ligadas a los resultados. Es la motivación para ejecutar la tarea con la finalidad de obtener resultados positivos. En las tareas ordinarias de clase, el fracaso se puede evitar proponiendo al alumno la tarea fraccionada en pasos más fáciles de alcanzar que pueda superar con éxito (pp. 55-67).

El docente debe actuar como mediador y motivador del aprendizaje, debe no solamente poseer el conocimiento requerido en un área específica, sino que también debe poseer la

capacidad de ser reflexivo, crítico, investigador y estar fuertemente motivado en el desempeño de su rol como docente, y ser capaz de transmitir los conocimientos y habilidades necesarias en su proceso de formación. Siempre tomando en cuenta los aspectos que vienen desde adentro o fuera del aula a la hora de clase.

Establecer las relaciones que existen entre la motivación, las estrategias de aprendizaje, la autoeficacia y el desempeño docente de los maestros ofrecerá una valiosa información para proponer y diseñar programas integrales de intervención que aborden no sólo aspectos académicos de la labor docente, sino también los aspectos psicológicos e incluso sociales.

El alcance de los resultados, metas, objetivos en el proceso del docente como facilitador se logra cuando éste, es capaz de aprender como aprende el que aprende; ello implica un diagnóstico previo para identificar que experiencias anteriores, habilidades y destrezas tienen los estudiantes, las que van hacer utilizadas en una situación determinada.

1. 2.3. Relación profesor estudiante

Los docentes pueden considerarse como agentes a quienes se les ha encargado por sobre otras tareas sociales, la tarea de educar y enseñar. Su identidad surge, por tanto, del modo cómo internalizan esta visión, y construyen y reconstruyen significado en torno a ella a lo largo de su vida profesional (Ball & Goodson, 1985; Beijaard, Meijer *et al.*, 2004).

De acuerdo a este concepto, el docente es la persona que se encuentra capacitada para impartir conocimientos de ciencias o arte a las demás personas en determinadas situaciones, aplicando un sin número de estrategias que le permitan conseguir un aprendizaje.

“La palabra estudiante es un sustantivo masculino o femenino que se refiere al educando o alumno o alumna dentro del ámbito académico, que estudia como su ocupación principal”. (Real Academia Española. Consultado el 19 de junio de 2011).

De acuerdo a esta definición el alumno es quien recibe la información o quien está relacionado directamente con el aprendizaje, pues es el estudiante quien desarrolla el aprendizaje y lo aplica para conseguir un aprendizaje significativo.

Martin-Kniep (2001), manifiesta que:

El tratamiento del vínculo entre el profesor y los estudiantes es fundamental. La buena docencia requiere respeto, cuidado e interés por el estudiante, concebido como sujeto de derechos. Desde esta perspectiva, la enseñanza se configura mediante interacciones concretas en el aula y la institución educativa, especialmente entre docentes y estudiantes, e incluye el desarrollo de procesos afectivos y emocionales, de tolerancia y flexibilidad (pp. 41-43).

La relación que existe entre docente y alumno debe ser de forma horizontal, en donde los individuos están a la misma altura y a su vez desarrollen un aprendizaje en donde a más de ejecutar destrezas y conocimientos existan valores como el respeto entre ellos y haya una confianza mutua con el objeto de lograr un aprendizaje significativo.

A más de que el docente se convierte en un mediador o guía del conocimiento, también es la persona que tiene en su poder el formar al docente de manera íntegra en conocimientos, destrezas y actitudes que lo ayuden a desenvolverse en una sociedad tan conflictiva.

Sin embargo, la realidad que vive el docente a diario es muy distinta, existiendo situaciones que se vuelven mucho más complicadas cuando el profesor se enfrenta a un grupo que tiene poco interés o dificultades para aprender. En estos casos, es normal que aún los profesores con la mejor disposición para enseñar, enfrenten momentos de decepción y frustración. Realidad vivida en el sistema educacional de Cañar, ya que existe una gran cantidad de estudiantes que debido a su situación social y familiar no llegan al aula en las mejores condiciones para aprender.

Pero, cuando los alumnos observan un profesor preocupado y dispuesto a apoyar su aprendizaje, nace una empatía mutua y desarrollan una mejor disposición para aprender. Entonces, la búsqueda de las alternativas pedagógicas que permitan que los alumnos, a

pesar de sus dificultades, se involucren provechosamente en el proceso educativo, se mejora la actitud vocacional o mística docente. Esta predisposición no es, en ningún caso, una decisión meramente individual dejada a la conciencia o al corazón de cada profesor; tiene que ser fortalecida en el contexto escolar, con el apoyo incondicional y decidido de la familia y la comunidad.

1. 2.4. Relación familia escuela

Según (Herán y Villarroel, 2007), “la familia se la ha considerado como la célula más importante del gran tejido social, por su responsabilidad en la formación de sus hijos, con quienes integran el gran colectivo de la sociedad”(p.18)

Para Montenegro, I. (2003), opinan que:

Familia es la unión de personas que comparten un proyecto vital en común, en el que se generan fuertes sentimientos de pertenencia a dicho grupo, existe un compromiso personal entre sus miembros y se establecen intensas relaciones de intimidad, afectividad, reciprocidad y dependencia (p. 83).

De acuerdo a este concepto se sigue definiendo a la familia como el núcleo de la sociedad, ya que de ella depende el inicio de la educación del individuo y sobre todo es en este lugar donde se van desarrollando los niños que forjarán la sociedad del mañana.

Amós J. C. (1988), señala que la escuela “es un taller de humanidades en el cual se enseña al hombre a ser hombre”.

Tomando como referencia a este concepto de escuela, se puede señalar que es el lugar o edificio en donde se desarrolla el aprendizaje entre estudiantes y docentes, mismos que persiguen un objetivo determinado que es el de la formación.

Para M. Rueda y F. Díaz-Barriga (2010), la relación familia escuela:

Son contempladas actualmente como un factor de gran importancia en la educación del alumnado. La educación empieza en la familia y se prolonga en la escuela, y una buena educación exige el conocimiento del medio en el que viven los alumnos, así como la representación de éste en la vida escolar. Estos principios, inspiradores de numerosas intervenciones, tienen como una de sus concreciones más importantes favorecer la participación de los padres en la vida escolar (p. 36).

García (2009), considera que:

Hasta hace unas décadas la función de la escuela y la familia estaban bien diferenciados: "La escuela enseña y la familia educa". Pero ahora se reconoce que, en el plantel se educa y se enseña, con el apoyo decidido de otros actores que cumplen la misma función: los medios de comunicación, las tecnologías de información, quienes ofrecen un importante rol educativo, pero que no sustituyen la responsabilidad de las familias y de las instituciones educativas (pp. 17-19).

Por lo expuesto en estas afirmaciones de estos autores se puede reflexionar señalando que familia y escuela son los dos grandes agentes que influyen en el desarrollo de los niños. Por tanto, si ambas no actúan de manera coordinada en cuanto a una serie de objetivos y expectativas a marcarse, la evolución de los niños y niñas se verá limitada. Y eso se puede fundamentar dirigiendo la mirada hacia ambas realidades, percibiendo la importancia que tanto la escuela como la familia tienen en la vida de las personas.

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

La familia y la escuela comparten un objetivo común; la formación integral y armónica del estudiante a lo largo de los distintos períodos del desarrollo humano y del proceso educativo, estas dos agencias de socialización aportará los referentes que les permitan integrarse en la sociedad. Indiscutiblemente, estos sistemas de influencias necesitan converger para garantizar la estabilidad y el equilibrio para una formación adecuada de niños y adolescentes.

Es así que en la práctica, en las instituciones educativas del cantón El Tambo – Cañar, no es siempre fácil mantener estrechas relaciones entre escuela y familia. Las causas son diversas: falta de comunicación oportuna, abierta, sincera, dialogal, horarios de trabajo extensos de padres y madres de familia, falta de diálogo cercano, que inspire confianza entre padres e hijos, hijos al cuidado de otros familiares: abuelos, tíos, entre otros.

1. 2.5. Organización institucional

De acuerdo a los siguientes autores la organización institucional se la denomina como:

“La organización institucional se puede definir como el conjunto de normas que establecen las funciones que deben desempeñar los docentes para dar cumplimiento a su importante labor como orientadores de las generaciones futuras” (González, 2007, p. 43).

“Sirve para cumplir una función de entrega de un servicio educativo que requiere de una combinación de profesores; con recursos materiales infraestructura y material didáctico” (Serrano, 2009, p. 18).

“Es una organización institucional que debe ensamblar la generación del servicio desde el nivel individual al social, atendiendo las diferencias individuales, biológicas, psicológicas y afectivas de cada educando y los objetivos que se ha propuesto la comunidad” (Montenegro, 2007, p. 23).

De acuerdo a estas definiciones la organización institucional debe estar bien estructurada, delimitada y guiada mediante principios y valores que garanticen a todos los miembros de una comunidad educativa una educación de calidad, para lo cual es

necesario que la comunidad se involucre en la realización de ese fin. Deben darse las relaciones de subsidiaridad, solidaridad y supletoriedad propias de toda organización. La autoridad que dirige y administra requiere de una formación como educador y de liderazgo. No puede una organización educacional perseguir como fin prioritario un fin lucrativo. Los procesos educativos deben ser flexibles, permitiendo una organización dinámica, descentralizada y participativa

1. 2.6. Políticas educativas

Para Martin-Kniep, G. O. (2010), considera que la política es:

Se trata de una de las acciones del Estado en relación a las prácticas educativas que atraviesan la totalidad social, y dicho en términos sustantivos, del modo a través del cual el Estado resuelve la producción, distribución y apropiación de conocimientos y reconocimientos (p. 57).

Dentro de todo estado o país se mantienen acciones o políticas para dar una distribución equitativa de poderes, economía, etc., a todos los aspectos sociales que afectan el buen desenvolvimiento de los miembros de una sociedad.

Ante esta conceptualización se establecería como política educativa, a las acciones que los estados desarrollan para cubrir la demanda educativa.

Mientras que para Herán y Villarroel (2007), opinan que la política educativa: “es una acción del Estado sobre la educación sistemática restringe una concepción de educación permanente como derecho inalienable de todos los ciudadanos a lo largo de su vida” (p.91).

En Ecuador, se reconoce la importancia central de la formación y la capacitación docente para garantizar una educación de calidad y la urgencia de valorar la profesión docente por medio de establecimientos de condiciones dignas de trabajos para el mejor desempeño profesional.

El Ministerio de Educación del Ecuador (MINED, 2011), determina que:

Desarrollar políticas integrales dirigidas hacia el desempeño docente, contemplando todos los factores involucrados: (a) mecanismos para atraer y apoyar financieramente jóvenes talentosos para la profesión docente; (b) estrategias para asegurar que la formación inicial sea consistente con los desafíos del mundo contemporáneo; (c) incentivos para crear una verdadera carrera docente, que permita a los docentes progresar sin necesidad de abandonar las aulas; (d) estrategias para mejorar la calidad de la formación de formadores; (e) procedimientos de evaluación, acreditación de cursos, certificación y recertificación de competencias docentes.

Formular políticas nacionales específicas que adapten la formación inicial y continua de profesores a las exigencias cualitativas y cuantitativas de educación inicial, primaria, media y técnica resguardando inclusive una distribución territorial equitativa. La formulación de esas políticas debe ser liderada por el poder público y contar con la participación de diferentes segmentos de la sociedad civil (pp. 17-21).

Siendo el Ministerio de Educación la institución encargada de la educación o formación de niños, niñas, adolescentes y adultos dentro de nuestro país, es la misma la que se encarga de crear y dar cumplimiento a las políticas que demanda las autoridades con el objeto de brindar una educación de calidad y así en parte cumplir con el Sumak kawsay.

1. 3. Características del desempeño docente

Según Herán y Villarroel (2007), el buen desempeño docente identifica dos características importantes:

El desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela.- La mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes.

La articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad.- La comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable (pp.94-97).

Por lo manifestado de este autor las características del desempeño docente se dan cuando el docente se desenvuelve dentro de la institución cuando demuestra su formación académica, usa una pedagogía adecuada y desarrolla un aprendizaje significativo con cada uno de sus alumnos, fuera de ella, cuando mantiene buenas relaciones con las familias y la comunidad en general, aplicando o generando proyectos que beneficien y por ende permitan el desarrollo comunitario.

La educación en la actualidad ha sufrido cambios y transformaciones. Por lo tanto, cada maestro en el desempeño de sus funciones, adopta conductas que le son propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da una característica muy particular en su forma de realizarlas, en el cumplimiento de sus actividades, de su deber; y, cuyo accionar está regulado por la Constitución del Ecuador, Ley Orgánica de Educación, Modelo Normativo de Educación y el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente. (MINED, 2013, p. 67).

El docente ejerce la enseñanza prestando un servicio público cuyo principal beneficiario son sus estudiantes. Se trata de una actividad profesional regulada por el Estado ecuatoriano que vincula su desempeño laboral con los procesos y resultados que derivan de ella, y, por ende, le confieren responsabilidad social ante sus estudiantes y sus familias, la comunidad y la sociedad. En esta dimensión resulta importante que el docente rechace las prácticas de corrupción, discriminación, violencia y terrorismo, y que se constituya más bien en un referente de conductas y actitudes éticas en su entorno social

1. 4. Desafíos del desempeño docente

1. 4.1. Desarrollo profesional

En relación al desarrollo profesional, Rueda (2007), manifiesta que el maestro:

“Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional; así como el aprendizaje de sus estudiantes” (p. 37).

Con este fin, el maestro debe participar en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. Demostrar interés e iniciativa de superación profesional. Participar de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza. Continuar aprendiendo para mejorar su práctica durante el ejercicio de la profesión. Acceder a información actualizada y analizar permanentemente el acontecer local, regional, nacional e internacional, y relacionar esta información con su enseñanza.

El maestro debe comprometerse con su propio desarrollo personal y profesional, a partir del conocimiento de sus propias necesidades y las de sus estudiantes. Mantenerse informado de los aportes de la investigación con actitud abierta y plena conciencia de sus fortalezas y debilidades.

Para González (2011), el desarrollo profesional del maestro es cuando el mismo: “participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, en la generación de instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad vigente, incluyendo sus obligaciones y sus derechos laborales y profesionales” (pp. 12-15).

La calidad del trabajo de los docentes, típicamente, se asocia a los resultados de aprendizaje de los estudiantes, los cuales, a su vez, se reducen a la información que arrojan las pruebas estandarizadas de logro en matemática y lenguaje de los alumnos generalmente. Si bien, éste es uno de los indicadores, el desempeño profesional incluye su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática; e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover

en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida. Conduce, a pensar en la existencia de un conjunto de factores que inciden en el desempeño y levanta el protagonismo de los docentes en las decisiones del aula, la escuela y el sistema educativo. La formación y la superación permanente de los docentes es considerado uno de los factores que más inciden en la calidad de su trabajo, pese a ello, persisten el predominio de enfoques y modelos tradicionales en las instituciones formadoras de docentes, déficit en la calidad de los formadores de formadores, desarticulación entre formación inicial y formación permanente, y especialmente ausencia de espacios de coordinación entre los responsables de la formación de los docentes.

1.4.2. Relación familia escuela comunidad

Para Matos (2009), “la familia es un conjunto de personas que provienen de un mismo linaje, de una misma sangre o de una misma casa” (p. 27).

Desde el punto de vista de la Sociología de la Educación, González (2011), indica que “la familia es el primer grupo en que el niño, por la interacción social, recibe la primera educación; es el grupo fundamental y primario para la formación del alumno, en la que la comunidad tiene un carácter fundamental” (p. 33).

Como venimos señalando, son los padres los responsables tanto legales y morales 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 su contexto y lo que la escuela pone en funcionamiento en el centro educativo.

Alwyn (2002), argumenta que:

“Las constataciones empíricas muestran que a medida que el niño avanza en el sistema escolar, se acrecienta la distancia entre padres, madres, la escuela y se disminuye la distancia hacia la comunidad. Buscar una mayor participación de los

padres y apoderados en el proceso educativo de su hijo, es una gran tarea que requiere romper con las viejas tradiciones, en que la participación se expresa de un modo reduccionista a través del pago de cuotas, rifas y otras actividades de tipo económico” (p. 3).

El primer y más importante agente socializador de los niños y niñas, es la familia. Esta institución, con el paso del tiempo ha ido sufriendo una serie de modificaciones, tanto en su estructura como en sus funciones. Aun cuando la escuela tenga una función social, la de la preparación moral, intelectual y profesional de los futuros ciudadanos, aun cuando sea muy especializada en su misión, en sus métodos, en sus maestros; de todos modos no está libre de la presión social exterior. Pues, tanto maestros como alumnos son miembros de una misma comunidad, de una misma realidad. El maestro puede disponer de muchos recursos y esgrimir ideas pedagógicas innovadoras, pero estas se neutralizan con las necesidades y la presión de la vida diaria extraescolar que demanda la comunidad.

Al tratarse de una comunidad educativa, las decisiones más relevantes que le afectan deben tomarse a nivel colegiado. Sus órganos de gestión requieren asimismo una composición plural y que los docentes expresen con frecuencia su voluntad y decisión a través de comisiones, grupos de trabajo y asambleas. Todo esto exige que los maestros colaboren entre sí y se organicen, con la participación activa de la familia y la comunidad (Enríquez, 2009, p. 73).

La escuela y la familia son las dos grandes instituciones educativas de las que disponen los niños y niñas para construirse como ciudadanos. Por tal motivo, ni la escuela por una parte ni tampoco la familia, pueden desempeñar dicha función de manera aislada y diferenciada la una de la otra. Como bien expresa Bolívar (2006), la escuela no es el único contexto educativo, sino que la familia y los medios de comunicación desempeñan un importante papel educativo. Por tanto, la escuela por sí sola no puede satisfacer las necesidades de formación de los ciudadanos, sino que la organización del sistema educativo, debe contar con la colaboración de los padres y las madres, como agentes primordiales en la educación que son, de los alumnos/as, que ellos deben formar.

1. 4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente

Guzmán (2009), considera que la evaluación de la práctica docente debe cumplir, por lo menos, los siguientes roles:

- Rol Facilitador.

Esta función del desempeño docente, se considera como la capacidad para mediar en el desarrollo del proceso de enseñanza, entre los objetivos propuestos en los diferentes programas y el logro de los mismos en los alumnos.

Dentro de esta perspectiva, Izarra, López y Prince. (2003), afirman lo siguiente:

“El educador debe contribuir con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, ampliando cada día el campo del saber, diseñando estrategias apropiadas, estimulando la lectura y desarrollando el pensamiento lógico y creativo” (p. 146).

En otras palabras, el profesor propone herramientas y situaciones didácticas, para favorecer la construcción personal de los procesos de pensamiento, el interés y el gusto de cada estudiante hacia los contenidos y los objetivos de la asignatura que imparte.

- Rol Planificador.

La función de planificador, como una dimensión del desempeño docente, se define como una capacidad integrativa, que demuestra el educador, para diseñar, proponer y aplicar proyectos educativos, con alternativas reales y viables a sus estudiantes, tomando en consideración los aspectos educativos, sociales y económicos.

Dentro de este marco, el docente logrará sus objetivos, una vez que planifique las actividades que va a realizar. De lo anterior se infiere que es necesario que el docente planifique con antelación las actividades, que se perfeccione, estimule y trabaje cooperativamente a fin de que su acción sea más flexible y se desarrolle eficientemente.

De este modo, la planificación es concebida como un proceso real y posible; por esto, no deben planificarse estrategias didácticas y actividades que no puedan ser culminadas satisfactoriamente, para evitar sentimientos de culpa y frustraciones existenciales a los docentes y a los alumnos. Visto de esta forma, la planificación debe partir, del programa de la asignatura, de su contenido y método de evaluación, con la finalidad de optimizar los logros de los objetivos, y favorecer el crecimiento personal de todos los involucrados en el proceso educativo.

- Rol Investigador.

En relación con la importancia del proceso de investigación, como un elemento del 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” (p.37).

Evidentemente, la función de investigador es una forma del ser de todo educador. Por esto, solamente aquel profesor que ha desarrollado a fuerza de trabajo constante y sistemático, el hábito de la investigación como una forma de ser, y no como una obligación, está en la capacidad de superar el tener que investigar, y sentir el deseo y la necesidad de investigar, como un elemento esencial de su ser educador y de su crecimiento personal.

La función de investigador es la fuente de la que debe nutrirse todo educador. En efecto, la investigación es una de las dimensiones fundamentales del desempeño docente, se define como un conjunto de indicadores de actitudes intelectuales, creativas, innovadoras, que fomentan el hábito vital y necesario de la investigación constante, como forma de ser y de hacer del educador. De esta manera, el educador que investiga constantemente, en función de su tarea educativa, logra vivir el proceso sistemático de identificar y resolver problemas concretos y reales, que se presentan durante el desarrollo de la acción educativa.

- Rol Orientador.

Dentro de este orden de ideas, Ramos (1999), afirma lo siguiente:

Educar, requiere guiar, conducir, pero conducir desde dentro de la persona, desarrollando su moral autónoma, ayudando a formar actitudes que hagan de cada ser humano, la persona adecuada para vivir en sociedad y hacer de esa sociedad un lugar para vivir felizmente. Todo esto se puede lograr a partir del desarrollo de procesos educativos adecuados (p. 119).

Por esto, la función de orientador, le exige al profesor el desarrollo de su autoestima, como condición indispensable. De allí pues, que la tarea de orientar, se convierte en la dimensión del desempeño docente, que más influye en los procesos de crecimiento personal del educador y del educando.

La función de orientador, se comprende como una dimensión importante que conforma el perfil del desempeño docente ideal, se asume como esa capacidad vocacional y especial, que en primer lugar apunta hacia el conocimiento de sí mismo de cada educador; y luego, le hace posible establecer relaciones de comunicación eficaz con todos los miembros de la comunidad educativa, principalmente con los alumnos; a fin de considerar las características particulares de los estudiantes y establecer acciones concretas, para favorecer el crecimiento académico y personal de todos los participantes en el proceso educativo.

1.2. Gestión educativa

Es el proceso mediante el cual el docente determina las acciones a seguir según los objetivos propuestos a través de estrategias que permiten la orientación y el fortalecimiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Esta categoría se observará desde cinco grandes enfoques analíticos: legal, planificación institucional y curricular, desarrollo del aprendizaje y de liderazgo y comunicación y se la puede considerar como el eje central de la investigación.

1.2.1. Definiciones de gestión educativa

Antes de emitir un criterio personal de Gestión Educativa, es necesario revisar conceptos previamente concebidos, fruto de investigaciones, principios y experiencias:

López (2006), “es la disposición y organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados” (p.16)

Parra (2004), “es el proceso mediante el cual se dirige, conduce, orienta y administra una institución educativa” (p.13)

Vidal et al (2008), “es el arte de anticipar participativamente el cambio con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro deseado o una forma de alinear los esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado” (p 45)

Por lo indicado, gestión educativa es el conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación, mediante acciones, transacciones y decisiones que la organización o escuela llevado acabo para alcanzar los objetivos propuestos.

1.2.2. Características de la gestión

Los estándares de gestión escolar hacen referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

Rueda (2006), considera que las características de la gestión:

Está centralidad en lo pedagógico, pues las escuelas son la unidad clave de organización de los sistemas educativos y que su trabajo medular y del sistema mismo, consiste en la generación de aprendizajes para todos los alumnos.

Reconfiguran, nuevas competencias y profesionalización, por 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, lo que proporcione a la institución educativa una visión compartida acerca de hacia dónde se quiere ir y de cuáles son las concepciones y los principios educativos que se quieren promover (pp. 35-38).

Es necesario considerar además, la apertura al aprendizaje y a la innovación como fruto de la capacidad de los actores, de encontrar e implementar nuevas ideas para el logro de sus objetivos educacionales; así como para romper barreras, favoreciendo la definición de metas, priorizando la transformación institucional.

Deben estar abiertas al aprendizaje, lo que permitiría encarar y resolver sistemáticamente situaciones adversas, aprender de las propias y ajenas experiencias, desarrollar conocimientos y consolidarlos en su práctica diaria.

Según la Unesco (2012), considera que, “asesora y orienta para la profesionalización, mediante una formación permanente, amplificar el poder cognitivo de sus docentes; habilitando circuitos para identificar áreas de oportunidad y generar redes de intercambio de experiencias en un plan de desarrollo profesional” (p. 18).

Una gestión, según Guzmán (2009), debe tener:

Visión futurística, mediante escenarios diversos, ante situaciones adversas cambiantes, con objetivos claros, donde los actores promuevan una organización creativa, rica en propuestas que estimulen la responsabilidad y el compromiso compartido. Desarrollar intervenciones sistémicas, elaborando estrategias y articulando acciones para lograr los objetivos y metas, hacer de la planificación una herramienta de autorregulación y gobierno para potenciar las capacidades de todos, interviniendo apropiada e inteligentemente en las situaciones realmente relevantes para la institución educativa. (p. 37-41).

1.2.3. Tipos de gestión

Si consideramos el tiempo y el ámbito de Gestión, podemos distinguir dos tipos de gestión (Gilmert, 2001).

Gestión Estratégica.- De mediano y largo plazo, considera el producto. Se trata de una actividad prospectiva que permite una visión general de la organización. Produce incertidumbre, al mirar el entorno en forma relativa.

Gestión Operativa.- De corto plazo, que día a día resuelve problemas y conflictos. Es de carácter cuantitativa que mira el entorno procurando decisiones auto regenerativas en el proceso y en función de la organización (pp. 72-73).

Guzmán, M. (2009), considera los siguientes tipos de gestión:

La Gestión Directiva.- Tiene como ámbito de acción la institución educativa en su conjunto y sus referentes concretos son: la gestión académica, la gestión de comunidad, y la gestión administrativa y financiera.

La Gestión Pedagógica y Académica.-Eje esencial en el proceso de formación de los estudiantes, por lo que enfoca su acción en lograr que estos aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño social, personal y profesional.

Gestión de la Comunidad.- La participación y cooperación de la comunidad educativa (familias, miembros de la comunidad y las organizaciones comunitarias), constituyen un factor importante para lograr la calidad en la enseñanza.

Gestión Administrativa y Financiera. Que contempla el diseño, ejecución y evaluación de acciones que buscan dar soporte a la misión institucional mediante el uso efectivo de los recursos, a través de procesos y procedimientos susceptibles de mejoramiento continuo (pp. 17-28).

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

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

1.2.4. Ámbito de la gestión docente

Es el proceso sistemático de obtención de información confiable, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes, el despliegue de sus capacidades en la docencia, investigación, vinculación con la colectividad, en la cooperación interuniversitaria y compromiso institucional.

Para Santos (2006), los profesores son evaluados de acuerdo a los siguientes estándares de desempeño:

Planificación educativa.- El profesor planifica usando la malla curricular de la escuela.

Impartir conocimientos.- El profesor compromete efectivamente a los estudiantes en el aprendizaje usando una variedad de estrategias educativas.

Evaluación del/para el Aprendizaje.- El profesor sistemáticamente reúne, analiza, y usa la información para medir el progreso del estudiante, instrucción guiada, y proporciona retroalimentación oportuna.

Profesionalismo.- El profesor mantiene un compromiso; se responsabiliza y participa en el crecimiento profesional que resulta en el realce del aprendizaje de los estudiantes.

Progreso del estudiante.- El trabajo del profesor resulta en el progreso del estudiante que es aceptable y medible (pp. 18-27).

Los estándares se expresan como criterios que orientan la evaluación del desempeño de cada docente, con el objeto de brindar una perspectiva objetiva de los alcances, debilidades y logros presentados en el proceso de enseñanza-aprendizaje aplicado, como forma apropiada de proyectar planes de contingencia para optimizar la enseñanza impartida a sus estudiantes.

1.2.4.1. Ámbito de la gestión Legal

La Constitución del Ecuador, vigente en su Art. 349 dispone: El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos MINED (2013, p. 133).

La nueva Ley Orgánica de la Educación Superior en su Art. 151, De la Evaluación Periódica Integral, dispone: Los profesores se someterán a una evaluación periódica integral según lo establecido en la presente Ley y Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y las normas estatutarias de cada institución del Sistema de Educación Superior, en ejercicio de su autonomía responsable.

En la misma ley, el Art. 155, sobre Evaluación del Desempeño Académico, señala: “Los profesores de las instituciones del Sistema de Educación Superior serán evaluados periódicamente en su desempeño académico.” (MINEDU; 2013, p. 211).

Estándares para evaluar el desempeño docente está basada en la siguiente normatividad Constitución de la República del Ecuador (2008).

Art. 346.- Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación. Se creará una institución independiente que se dedicará exclusivamente a llevar adelante la tarea de evaluación, la cual es fundamental para continuar mejorando la calidad de la educación pública.

Art. 349.- El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos.

Al respecto, la ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

Este artículo garantiza la carrera docente, lo cual significa que los maestros del sistema educativo gozarán de un sistema de formación profesional que les permita actualizarse y mejorar permanentemente. Al mismo tiempo, este artículo institucionaliza un sistema de evaluación del desempeño docente y lo vincula a la política salarial en todos los niveles.

En la ley Orgánica de educación, se establecen artículos como el 11, 68 en donde se establece que el docente debe de ser evaluado integra y permanentemente, a más de que faculta al Sistema nacional de evaluación es la institución encargada de establecer los parámetros para dicha evaluación.

Para asegurar la correspondencia de las evaluaciones con los instrumentos antes mencionados se instrumentarán procesos de coordinación entre el Instituto y la Autoridad Educativa Nacional. La evaluación del sistema de educación intercultural bilingüe se realizará en las lenguas de las respectivas nacionalidades, además del castellano de conformidad con el modelo y currículo nacional.

1.2.4.2. Ámbito de la gestión de aprendizaje

Para Rosales (2009), el maestro “demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales” (p. 22).

De acuerdo a esta definición el docente o maestro es la persona que se encuentra capacitada para formar, orientar y educar a los alumnos en conocimientos conceptuales,

procedimentales y actitudinales, siempre destacando y respetando sus diferencias individuales.

Según el Ministerio de Educación del Ecuador (MINED, 2013), el maestro:

- Conoce sobre el aprendizaje y desarrollo de la niñez y adolescencia y sus distintas expresiones en el marco de una diversidad de variables:
- Las necesidades educativas especiales más frecuentes;
- La edad y el género según cada contexto sociocultural;
- Las características lingüísticas de sus estudiantes en lo concerniente a lenguas y patrones comunicativos vinculados con formas de usar el lenguaje en contextos específicos; y,
- Las prácticas culturales en las que han sido socializados sus estudiantes y las características de sus familias. Recurre a diversas fuentes para seguir familiarizándose con las características de sus alumnos y sus contextos. Emplea estos conocimientos para informar las prácticas de enseñanza y de aprendizaje. Identifica las habilidades especiales y discapacidades más frecuentes (pp. 82-83).

Conoce los principales enfoques y teorías contemporáneas de la educación y explicita su relación con la organización y desarrollo de sus prácticas de enseñanza. Sabe cómo enseñar las materias de las áreas a su cargo.

Domina una variedad de estrategias de enseñanza para generar aprendizajes significativos. Reconoce cuál es la estrategia más adecuada para el tipo de aprendizaje que desea lograr. Comprende los fundamentos y estrategias que permiten que los estudiantes se acerquen a los contenidos y desarrollen habilidades teniendo en cuenta sus diferentes ritmos, estilos y características culturales.

Relaciona los organizadores del conocimiento y establece una red de conceptos que facilitan la comprensión de los conocimientos y actitudes que imparte en el área curricular.

1.2.4.3. **Ámbito de la planificación**

Para Rueda (2011), la planificación implica elaborar la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados (p. 61).

El maestro debe analizar juiciosamente el currículo nacional, regional, local y el de su institución educativa, así como los mapas de progreso de su área curricular y el cartel de alcances y secuencias de su institución. Participar y aportar a la definición de contenidos y metas de la programación curricular a nivel institucional y la utilización efectiva como orientador del diseño de sus unidades y sesiones de aprendizaje.

Planificar, con la colaboración de sus pares, situaciones de aprendizaje correspondiente al nivel educativo, grado y área curricular. En el caso de que el docente pertenezca a una escuela bilingüe, planificar la enseñanza en y de dos lenguas especificando los contenidos y las capacidades con criterios claros y pertinentes.

“Seleccionar los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes” (Rueda, 2011, p. 43).

Selecciona estrategias y actividades que sean coherentes con los aprendizajes esperados. Programa experiencias que favorecen el desarrollo integral de los agentes educativos en el contexto en el que se desenvuelven. Diseña y realiza adaptaciones en su planificación atendiendo a las diferencias y la diversidad existente en el grupo de estudiantes. Reconoce y aplica los fundamentos teóricos sobre los procesos de planificación curricular en el aula. Los contenidos de la enseñanza son definidos en función de los aprendizajes previstos en el programa curricular anual, las unidades didácticas y los planes de sesión de aprendizaje, en concordancia con el marco curricular nacional, los lineamientos curriculares regionales y el proyecto curricular institucional (Luna, 2008, pp. 37-39).

Organiza el proceso de enseñanza centrado en la combinación fluida, original y flexible de estrategias, materiales y recursos. Aplica estrategias para desarrollar permanentemente la sensibilidad, espontaneidad e indagación, la imaginación e interés de sus estudiantes. Formula planes de enseñanza incorporando la búsqueda de soluciones no habituales a diversos problemas asociados a las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes, a partir de la misma fuente de información. Planifica en forma flexible las secuencias del proceso de enseñanza en un contexto cambiante y diverso, caracterizado por la escasez de medios y recursos didácticos.

Para Rueda y Torquemada (2004), el maestro:

Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje (pp. 73-77).

Organiza el programa curricular anual y formula planes de enseñanza acordes con las características identificables de sus estudiantes, relacionando los contenidos con sus intereses, niveles de desarrollo cognitivo y emocional, estilos de aprendizajes, así como con su identidad cultural, y aplicando los conocimientos nuevos en contextos reales, concretos y a situaciones prácticas de la vida cotidiana de sus estudiantes. Incorpora en los planes de enseñanza información relevante referida al contexto geográfico, económico y sociocultural del ámbito donde se ubican la escuela y las familias.

Identifica diversos enfoques y metodologías de evaluación considerando las particularidades y diferencias de sus estudiantes. Utiliza este conocimiento para formular procesos de evaluación pertinentes orientados a evaluar tanto procesos como resultados de la enseñanza y el aprendizaje. Considera el uso de diversas estrategias que permiten informar con consistencia sobre el proceso pedagógico y el aprendizaje del grupo, para fines de mejorar la enseñanza. Propone criterios, indicadores e instrumentos para evaluar las competencias, capacidades, conocimientos y actitudes establecidas en el marco curricular nacional. Prevé la utilización de diversas estrategias metacognitivas o de retroalimentación, en concordancia con el enfoque formativo de la evaluación.

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

Para Martin-Kniep (2001).

“El liderazgo implica capacidad de despertar el interés por aprender en grupos de personas heterogéneas, así como la confianza para lograr todas las capacidades que necesitan adquirir, sobre cualquier factor adverso y en cualquier ambiente socioeconómico y cultural” (p. 123).

En un centro educativo un buen líder sabe lo que necesitan los integrantes de la comunidad y provee de lo necesario para lograr metas, conoce distintas formas de comunicación y de esto depende la organización del proceso de enseñanza-aprendizaje, comprende el tema motivación, para saber alentar el esfuerzo de sus docentes y alumnos, conoce sobre tecnologías y recursos curriculares para poner al maestro y estudiante en contacto con diferentes fuentes de información, estimula e impulsa el razonamiento disciplinado, es capaz de analizar la práctica profesional y reflexionar sobre ella y principalmente se debe apreciar continuamente lo que piensan y comprenden los estudiantes pues es el punto de partida para remodelar los planes de trabajo, y así lograr metas.

De acuerdo al (MINED, 2011) el líder posee algunas características:

- El líder educativo debe definir la visión, los valores y determinar altas expectativas con el fin de suscitar el trabajo hacia objetivos comunes.
- Inspirar y liderar innovaciones desde fuertes convicciones acerca de la educación
- Compartir el liderazgo (involucrar a la comunidad educativa en el diseño y la implementación de decisiones, y generar un sentimiento de comunidad.
- Tener conciencia de los logros y fracasos y lo que ocurre en la escuela, y utilizar la información para manejar problemas potenciales y actuales.
- Adaptar su liderazgo a las necesidades de la situación y aprender de la disensión.

El liderazgo es la habilidad que posee una persona para influenciar a otras, independientemente del rol que ejerza, cargo que ostente o del lugar donde se desenvuelve, no obstante, un líder no puede transferir sus habilidades a todos los

contextos donde actúa con la misma efectividad, lo cual equivale a decir que debe conocer y dominar la situación donde está inmerso y principalmente ser reconocido como tal por sus compañeros seguidores.

Para Valdés (2002), Menciona como características resaltantes (no limitantes) del líder del futuro, las siguientes: su capacidad para estimular el desarrollo intelectual de sus colaboradores; incorporación de nuevas experiencias y conocimientos al ámbito donde se desenvuelve; adecuando el uso de su carisma y presencia física; responder a las nuevas exigencias con flexibilidad y rapidez; asumir responsabilidades, obtener y compartir información, mantener adecuadas relaciones sociales y de comunicación (p. 495).

Pasa el tiempo, se hace historia, la humanidad avanza, las instituciones evolucionan, pero a su vez más el éxito o fracaso dependerán de la calidad de liderazgo ejercido por los hombres que encuentran una mejor manera de hacer las cosas y en su capacidad para influir sobre sus seguidores y sobre su entorno.

Es necesaria una comunicación efectiva entre los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Los directivos de la institución educativa ejercen liderazgo pedagógico y responsabilidad por los aprendizajes de los estudiantes y la calidad de los procesos pedagógicos. Existe una organización en la que participan distintos actores educativos, que funciona democráticamente y que centra su accionar en los aprendizajes, en la que el liderazgo y la fluida comunicación entre ellos, produce la diferencia entre el éxito institucional conjunto o el fracaso administrativo de las autoridades y el fracaso de la misión educativa de la institución.

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

Según Hernández (2013), “las estrategias son el conjunto de acciones planificadas sistemáticamente en el tiempo que se lleven a cabo para lograr un determinado fin” (p. 57).

Se señala que las estrategias dentro del plano educativo son todas las acciones que el docente desarrolla con sus alumnos para conseguir un aprendizaje significativo, acciones que van dentro de una metodología apropiada para el tema de clase.

1.3.1. Definiciones de estrategias

Torricella y Morales (2007), “El vocablo estrategia proviene del griego *stratégia*, de *strátēgos*, general, que significa el arte de dirigir (De Toro, 1968 y Foulquié, 1967, pp. 162,167), plan de acción ordenado a un fin determinado, destreza, habilidad para dirigir un asunto”.

Por lo expuesto se determina también que la estrategia es el camino a seguir para conseguir objetivos propuestos.

Halten (1987), considera que "es el proceso a través del cual una organización formula objetivos, y está dirigido a la obtención de los mismos" (p. 11).

Según Oddereyy Matus (2007), es un conjunto de actividades, en el entorno educativo, diseñadas para lograr de forma eficaz y eficiente la consecución de los objetivos educativos esperados (p. 10). Desde el enfoque constructivista esto consistirá en el desarrollo de competencias por parte de los estudiantes.

Estrategia es el medio, la vía, es el cómo para la obtención de los objetivos de la organización. Es el arte de entremezclar el análisis interno y la sabiduría utilizada por los dirigentes para crear valores de los recursos y habilidades que ellos controlan. Es el conjunto de acciones tendientes a un fin preestablecido y común a todos, que procura llegar a la meta bajo el accionar de cada uno de los miembros de los involucrados, como un todo monolítico. Mediante una estrategia, todas las actividades se van encaminando

en forma conjunta, es la mejor manera de desarrollar en una institución es espíritu de pertenencia e involucramiento general.

1.3.2. Tipos de estrategias

1.3.2.1. En la gestión legal

“Desde la perspectiva legal, la gestión educativa, al igual que la administración pública se basan en un conjunto de normas: leyes, decretos, reglamentos, etc., dictados, en muchos casos para fines comunes a todas las dependencias estatales”. (Burga, 2012, p.3).

Por tanto este proceso permitirá rediseñar y promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, el mejoramiento de la formación inicial docente, así como el desarrollo profesional y curricular.

Según el Ministerio de Educación de Ecuador (2010, p. 5), la evaluación del desempeño docente, es “el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas”.

“Un docente de calidad es aquel que promueve actividades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país” (Ministerio de Educación de Ecuador, MINED, 2010, p. 36).

Por ello su formación debe estar dirigida al desarrollo de competencias en los ámbitos de gestión legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

En el ámbito de gestión legal, el sistema educativo ecuatoriano ha regulado muchos aspectos con la expedición de la normativa dirigida a apuntalar planes y programas educativos, estos han merecido el reconocimiento de la sociedad ecuatoriana por el papel que cumple el docente a la hora de su desempeño.

La integración en el orden metodológico, el enfoque de la complejidad, la planificación, los aspectos psicológicos de los sujetos y el currículo nos da un marco global, una filosofía para abordar el aprendizaje desde el punto de vista de la gestión docente. El maestro ecuatoriano tiene derechos y también obligaciones muy claras que cumplir y una de las estrategias lógicas en las que apoyarse, surge como salvación la gestión legal que lo ampara y lo obliga. Basados precisamente en el modelo didáctico con el eje vertebrador en el proceder investigativo, se podrán trabajar modelos de clase que propendan a la estimulación el pensamiento así como al aprendizaje por parte de los estudiantes.

1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular

“Los principios y objetivos de la organización y planificación institucional y curricular emergen de las necesidades de la vida y del aprendizaje de las personas y de la colectividad, serán establecidos en el currículo base plurinacional” (ARY, at el, 2009, p. 37).

Otro ámbito primordial de la práctica docente es la planificación macro, meso y micro curricular, tanto en su parte estructural como operativa; estos niveles de gestión de planificación se constituyen en la base orientadora no solo del accionar institucional sino del accionar docente, ahora bien, al ser herramientas orientadoras de la acción, quienes las construyen y las ejecutan son los docentes, nace entonces la necesidad de revisar la formación que tienen los docentes para operar su construcción.

“La gestión de planificación tanto institucional como curricular es una actividad indispensable para garantizar el éxito en el proceso educativo, el logro de las metas establecidas, y el referente clave para la toma de decisiones y acciones para que el docente diseñe su práctica educativa” (Méndez, 2009, p. 13).

Cuando un docente se hace cargo de un grado o curso, lo asaltan un sin número de criterios y si es recién contratado sea profesional o no, más. Lo primero que se encuentra es un curriculum cargado de contenidos que lo sumerge en la siguiente pregunta, ¿cómo voy a cumplir con todo esto?

Si a esto se le añade que los alumnos en la sala de clases son numerosos, termina pensando cómo transmitir el conocimiento para que el estudiante lo asimile de la forma más fácil.

Soubal (2003) ha planteado las limitaciones que aún siguen registrándose en la praxis del docente y como consecuencia en el aprendizaje de los estudiantes:

- Insuficiente análisis e interpretación.
- Insuficiente búsqueda de información y actualización curricular.
- Pobre determinación de relaciones entre las cosas.
- Tendencias a la ejecución de forma reproductiva.
- Pocos procedimientos para aprender a aprender.
- Insuficiente desarrollo de la generalización y la reflexión.
- Deficiente comunicación.
- Deficientes habilidades para planificar el estudio y realización de tareas escolares (pp. 162-165).

La tendencia de los estudiantes es la reproducción del conocimiento y no a su construcción, por lo que las propias limitaciones en el desarrollo de los estudiantes están centradas en el sistema educacional y en los docentes que no gestionan el aprendizaje eficazmente en correspondencia con las tendencias modernas y a la realidad del estudiante.

La escuela debería ser un lugar distinto en que la gestión del aprendizaje propendiera. Este término es visto como la integración de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, emociones y sentimientos, así como valores, y se debe empezar a tratar desde los primeros grados hasta que después puedan ser más específicos y relacionados con la labor que desarrollará el futuro profesional.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje

Así también la gestión del aprendizaje es otro de los ámbitos fundamentales dentro del desempeño del docente; esta gestión se vincula directamente con las prácticas pedagógicas que tienen una correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes por

ello resulta necesario caracterizar el desempeño docente, especialmente en su quehacer para obtener datos reales desde los actores educativos y a partir de ello proponer algunas acciones que potencien su práctica docente desde la formación.

Según Harten (1987), en la gestión de aprendizaje, es necesario aplicar las siguientes estrategias:

Utilizar diversos métodos y técnicas que permitan evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes. Sistematizar los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. Evaluar los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder. Compartir oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje. Controlar permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas (pp. 78-79).

Además, es necesario propiciar oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica. Todos los estudiantes deben comprender los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes. Desarrollar estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender. Utilizar recursos y tecnologías diversas y accesibles, el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje. Manejar diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación

La gestión de liderazgo y comunicación es otro ámbito en el desempeño docente que debe ser estudiado, puesto que la responsabilidad de dirigir un grupo es fundamental al momento de trabajar en el aula; además la comunicación, es decir la interacción y relación social son fundamentales dentro de la práctica educativa y sobre todo requieren de cuidado y mantenimiento para que los procesos de enseñanza-aprendizaje sean adecuados y significativos.

“Gestionar tiene que ver con mantener ciertas operaciones y procedimientos al interior de la institución educativa, mientras que liderar va más allá e implica reconsiderar las opciones presentes y plantearse la posibilidad de introducir cambios que promuevan la mejora”(Robinson, Hohepa, y Lloyd, 2009, p. 15).

En la institución educativa de hoy, el problema central obedece a la no solución del dilema entre el desarrollo de las potencialidades del sujeto no satisfechas y las exigencias del medio social cada vez más crecientes. Este dilema es consecuencia de la brecha que se ha originado entre la institución y el medio social, en que cada uno camina por su lado sin vínculo concreto.

Realidad que nos conduce a pensar que este dilema hay que abordarlo a partir de la integración comunicativa de cinco elementos: los alumnos que aprenden y construyen los conocimientos, el docente y su forma de facilitar el aprendizaje en lo cognitivo, afectivo y valórico, la estructuración del currículo, el gobierno del sistema educativo como eje gestor de liderazgo y el entorno escolar, fomentando una comunicación dinámica, concreta y útil para los intereses colectivos.

En las instituciones educativas Adair (2007), sugiere las siguientes estrategias del líder, en las que se fomente la comunicación efectiva:

- Planeación.
 - Definir la tarea, objetivo o meta del grupo.
 - Elaborar un plan realizable.

- Inicio.
 - Explicar las razones acerca de la necesidad de las metas y los planes.
 - Asignar tareas a los miembros del grupo.
 - Establecer los estándares del grupo.

- Control
 - Determinar y controlar el tiempo que demanda una tarea.
 - Asegurar que todas las acciones se encaminen en dirección de los objetivos.
 - Moderar en las discusiones entre los miembros de grupo.
 - Estimular al grupo hacia la acción/decisión.

- Respaldo
 - Alentar al grupo y a cada uno de los miembros.
 - Orientar al grupo o a los miembros.
 - Crear un espíritu de equipo.
 - Disminuir tensiones por medio del buen humor.
 - Reconciliar diferencias y motivar el consenso.

- Informes
 - Proporcionar nueva información al grupo.
 - Recibir información del grupo.
 - Resumir sugerencias e ideas coherentemente.

- Evaluación.
 - Poner a prueba las consecuencias de una solución o propuesta.
 - Evaluar la actuación del grupo.
 - Ayudar al grupo a evaluar su propia actuación, en comparación con las normas establecidas.

El trabajo de equipo es un proceso de aprendizaje constante que no se logra de la noche a la mañana; por eso, es natural que en el inicio se presenten muchas dificultades y resistencias. No obstante, se espera que mediante un liderazgo amplio, capaz de infundir

confianza y perseverancia, al margen de toda exigencia perfeccionista, se pueda transitar con ventajas hacia esta nueva experiencia. Es posible también:

- Motivar a las personas así como también al equipo, destacando sus fortalezas y los logros positivos.
- Asegurarse de que todos conozcan la misión, los objetivos y las metas comunes.
- Utilizar los problemas o conflictos como mecanismos para el desarrollo de las capacidades.
- Crear condiciones en las cuales los miembros del equipo puedan expresar sus opiniones y expectativas respecto a los objetivos y la metodología de trabajo.
- Mantener una imagen positiva del equipo ante la comunidad educativa y otras organizaciones sociales.

**CAPÍTULO II.
METODOLOGÍA**

2.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación constituye “El plan o estrategia que se desarrolla para obtener información que se requiere en una investigación” (Hernández. 2006).

La presente investigación es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, facilitará explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes de la Unidad Educativa “Alfonso María Ortiz” en los ámbitos de: Gestión legal, planificación institucional y curricular, de aprendizaje y en liderazgo y comunicación.

Transversal: Investigaciones que recopila datos en un momento único.

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

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

2.2. Contexto

La investigación realizada en el cantón El Tambo, provincia del Cañar situado en la zona Sur de la sierra ecuatoriana. Lugar caracterizado por un ambiente acogedor, sencillo, integrado por personas de diferentes etnias que engrandecen la interculturalidad del Centro Educativo y de nuestro Cantón. Las familias provienen de sectores urbano y rural, en las que se observó un gran número de representantes (sus parientes, abuelos, tíos/as, vecinos, etc.), como fruto de la migración de los padres, manifiestan profundas dificultades en el apoyo integral de sus representados. Así:

- Migración, provoca la proliferación de hogares disfuncionales, que por motivos de trabajo, dejan a sus hijos bajo la custodia de un representante que no tiene la autoridad suficiente de controlar sus labores escolares (tíos, primos, hijos mayores, etc.).
- El analfabetismo de algunos representantes, limitando su intervención en el control de tareas.
- El nivel económico bajo, que influye en su desempeño intelectual. La falta de nutrientes refleja la poca atención e interés por realizar las tareas escolares.

La Unidad Educativa “Alfonso María Ortiz”, fue creada en 1973, con la dirección del Dr. Luis Guillermo Rodríguez Toledo, en la actualidad se encuentra regentado por el Señor Rigoberto Ortiz.

La visión y misión institucional

Misión:

Institución educativa que propone una educación personalizada, liberadora, con proyección a la comunidad Tambeña.

Visión:

Para el año 2016, formar hombres motivados, investigadores, carismáticos y útiles a la sociedad.

2.3. Participantes

En esta institución educativa en el proceso investigativo han participado los siguientes actores socioeducativos: directivos, 5 docentes y 147 estudiantes; estos elementos de investigación han cumplido su participación de acuerdo a su rol.

2.3.1. Muestra de investigación

Según Rosales, C. (2009), la muestra “es una porción significativa y representativa de esa totalidad que se emplea cuando estamos ante poblaciones muy grandes y se necesita hacer extensiva sus características al resto del universo” (p.67).

Ante este concepto la parte de investigación de donde se extrae la información requerida por el investigador es la muestra, misma que debe de contener todas la características básicas de toda la población.

- Sexo

De los docentes a quienes se les aplicó la encuesta, más de la mitad pertenecen al sexo femenino, mientras que menos de aquella son del sexo masculino.

- Edad

Algo más de la mitad de los docentes a quienes se les aplicó la encuesta tienen una edad comprendida entre los 38 a los 57 años de edad, mientras que los restantes tienen una edad que fluctúa entre 30 y 32 años.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos

De entre los métodos de investigación utilizados en el presente estudio, describimos los propuestos por Hernández (2006):

El método descriptivo, que permite explicar y analizar el Desempeño docentes dentro de la institución educativa, en el proceso de enseñanza-aprendizaje, describiendo la realidad de como es el trabajo docente a diario, las funciones que cumple y los roles que desempeña.

El método analítico - sintético, a través de un análisis minucioso del desempeño docente en los ámbitos de: gestión legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación, para determinar el nivel de conocimiento que estos tienen y sus falencias.

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, mismo que ayudo a elaborar el marco teórico y análisis de datos estadísticos con sus respectivos fundamentos teóricos.

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, es decir se lo aplico luego de haber aplicado las

encuestas y fichas de observación, con el procesamiento de datos y análisis de los mismos.

El método hermenéutico, permite la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico, y, además, facilitará el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico, mismo que respaldará la investigación y los datos obtenidos.

2.4.2. Técnicas

De entre las técnicas que facilitarán el proceso de investigación, tenemos las siguientes:

Técnicas de investigación bibliográfica, para la recolección y análisis de la información teórica y empírica, se han utilizado las siguientes técnicas:

Lectura, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre Gestión legal, planificación curricular, de aprendizaje, liderazgo y comunicación.

Resumen o paráfrasis como medio para presentar un texto original de forma abreviada; éste permite favorecer la comprensión del tema, entender mejor el texto y redactar con exactitud y calidad.

Técnicas de investigación de campo:

Para la recolección y análisis de datos, se han utilizado las siguientes técnicas:

Observación: es una técnica muy utilizada en el campo de las ciencias humanas.

Desde el criterio de Anguera (1998), “la observación se convierte en una técnica científica en la medida que: Sirve a un objetivo ya formulado de investigación” (p. 57)

Es planificada sistemáticamente.

Está sujeta a comprobaciones de validez y fiabilidad.

Se realiza en forma directa sin intermediarios que podrían distorsionar la realidad estudiada.

Además, conviene resaltar que observar es contemplar y examinar atentamente algo con el objeto de determinar su naturaleza y funcionamiento.

Por ejemplo, si aplicamos la observación no participante a los docentes seleccionados durante el desarrollo de la clase, el investigador no participa en las actividades del grupo, únicamente se limita a observar de forma silenciosa, sin influir en los procesos didáctico pedagógicos de los docentes.

Dentro del estudio, esta técnica servirá para obtener información sobre la práctica del docente en el aula y de esta manera construir el diagnóstico sobre el desempeño del docente en los ámbitos de la gestión legal, planificación, aprendizaje y liderazgo y comunicación.

Encuesta: es una de las técnicas más utilizadas, se apoya en un cuestionario previamente elaborado con preguntas concretas para obtener respuestas precisas que permitan una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada.

Para Munch L. (2007,), “la encuesta es una técnica que consiste en obtener información acerca de una parte de la población o muestra, mediante el uso del cuestionario o de la entrevista” (p. 68)

Se utilizó para la recolección de los datos y sirvió para obtener información sobre la práctica pedagógica y el desempeño del docente en relación a los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y la comunicación.

2.4.3. Instrumentos

En la presente investigación se utilizarán los siguientes instrumentos:

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

Objetivo, identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, para mejorar la práctica docente.

Mientras que Munch L (2007), señala que el cuestionario es “un formato redactado en forma de interrogatorio, en donde se obtiene información acerca de las variables que se van a investigar” (p 69)

Registro de observación, de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación (Anexo 3).

A continuación se describen cada uno de los instrumentos a utilizar:

Cuestionario ad hoc para autoevaluar el desempeño del docente en los ámbitos:

Legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación (Anexo 4).

El cuestionario fue elaborado por el equipo de investigación, tomando como fundamento los criterios de los estándares de desempeño docente propuestos por el Ministerio de Educación (2011); así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL y que se desarrollan a través de los Practicum ofertados en la malla curricular.

El objetivo del cuestionario es identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de la planificación institucional y del currículo, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

Con el fin de reflexionar sobre el nivel de gestión docente y mejorar su práctica.

El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:

La primera relacionada con datos de identificación de los centros educativos (nombre, tipo y ubicación de la institución) y de los docentes (sexo, edad, años de experiencia, nivel de

formación, nivel de educación en el que trabaja, modalidad de trabajo y relación laboral del docente).

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

Frecuencia: El cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente.

Importancia: La prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.

Nivel de conocimiento: El saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de la gestión.

Los ámbitos que se evaluaron con el cuestionario son:

La gestión legal: evaluó el nivel de frecuencia, importancia, y conocimiento que tiene el docente en relación a los principios fundamentales contemplados en el marco legal educativo y la aplicación en su práctica profesional.

La gestión de planificación institucional y curricular: evaluó el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que tienen los docentes en el diseño y operatividad de la planificación institucional y curricular.

La gestión de aprendizaje: evaluó el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento de los docentes en relación a las actividades desarrolladas en el proceso didáctico.

La gestión de liderazgo y comunicación: evaluó el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que el docente promueve para la interacción e interrelación en el aula y con el entorno educativo.

Registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula (Anexo 3).

El registro de observación fue elaborado tomando como fundamento los estándares de gestión del aprendizaje de los docentes propuestos por el Ministerio de Educación (2011);

así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL.

El objetivo del registro de observación es identificar la gestión: del aprendizaje, liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa.

Este instrumento se compone de dos ámbitos de gestión: el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación que se evalúan a través de la frecuencia, es decir el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo.

2.5. Recursos

Según Alvarado C., K. (2005), los recursos de investigación son: “fuentes o suministros del cual se produce un beneficio” (p. 13). De acuerdo a esta definición se puede señalar que los recursos dentro del sistema educativo son las herramientas que el docente usa para, por medio de ellos conseguir los objetivos propuestos o destrezas.

2.5.1. Talento humano

Para Fornacier, J. (1983), el talento humano no se basa tan sólo en la cantidad de conocimientos que se tengan sobre un campo del saber determinado (o sobre muchos campos) y su aplicación práctica; el talento humano también se basa en otras competencias que incluyen otras perspectivas del ser, como sus gustos, intereses y proyecciones que pueden ajustarse o no a la propia organización (p. 74).

Ante esta conceptualización de la institución educativa se tomara en cuenta el siguiente recurso humano para la investigación:

- 5 Maestros de la Unidad Educativa (4 titulares y 1 contratado)
- Alumnos de la Unidad Educativa (147)
- Asesora de la Investigación
- Investigadora

2.5.2. Materiales.

Según Gilio M., M. C. (2000), la palabra material proviene del término latino materialis y hace referencia a lo que tiene que ver con la materia, término que siempre gira en torno a una serie de complementos necesarios para llevar a cabo una labor o elementos imprescindibles en una determinada acción. Materiales para la reproducción del texto, investigación bibliográfica e investigación de campo, se resumen a continuación:

2.5.2.1 Materiales institucionales

- Unidad Educativa “Alfonso María Ortiz”.
- Universidad “Técnica Particular de Loja”.

2.5.2.2 Materiales de la investigadora

- Revistas periódicos.
- Libros.
- Computador.
- Computadora portátil.
- Cámara fotográfica.
- Copias.
- Encuestas.
- Fichas de Observación.
- Internet.

2.5.3. Económicos

Para Graterol, Ch. (2010), son los medios materiales o inmateriales que permiten satisfacer ciertas necesidades dentro del proceso productivo o la actividad comercial o investigativa. Estos recursos, por lo tanto, son necesarios para el desarrollo de las operaciones de diferente naturaleza en la que demande gastos.

Cuadro: Presupuesto de la Investigación.

ÍTEM	COSTO
- Movilización	400.00
- Copia de documentos	250.00
- Material de oficina	200.00
- Instrumentos de investigación	250.00
- Levantamiento definitivo	200.00
- Reproducción empastado	100.00
- Imprevistos	100.00
TOTAL:	1500.00

Fuente: Facturas.

Elaborado por: Sarango M.

Todos los gastos han sido asumidos por la Investigadora.

2.6. Procedimiento

Para el desarrollo de la investigación socioeducativa, descriptiva, mediante el paradigma del análisis crítico y con tratamiento estadístico cuantitativo, se desplegaron las siguientes actividades.

Primer momento:

- Al iniciar el proceso, se realizó la investigación bibliográfica del tema en Internet, en revistas electrónicas, Guía Didáctica y varios libros que sustenten los resultados encontrados en la investigación.
- Al mismo tiempo, se seleccionó de las 5 instituciones urbanas del cantón El Tambo, que imparte Educación General Básica, a la escuela Ángel María Ortiz; fiscal, mixta, matutina, laica.
- Una vez seleccionada la institución se realizó el primer acercamiento, para hablar y solicitar al señor Director Rigoberto Ortiz, la autorización respectiva para realizar la investigación de campo. Aceptada la solicitud, el señor Director sumillo una copia para administrativos y necesario como constancia de su autorización.

Segundo momento:

- Con el apoyo de la autoridad, se realizó el primer acercamiento a los docentes y solicitarle su apoyo a la investigación. Con este fin nos dirigimos a los maestros de 2º, 3º, 4º y 5º año de Educación Básica, paralelo "A".
- Con un total de 4 maestros y 142 alumnos, se procedió a realizar 4 observaciones, de las cuales se obtuvieron los datos que permitieron comprobar los objetivos planteados
- Una vez recopilada la información, se procedió a tabular, mediante el uso de una hoja electrónica (Excel) en la que se introdujo toda la información para desarrollar las tablas, gráficos y resúmenes.

Tercer momento:

- Se procedió a extraer los resultados, pasando tablas y gráficos a un procesador de textos (Word), para sacar las conclusiones respectivas. Finalmente se realizó el informe de la investigación, considerando las especificaciones técnicas de presentación.
- Para la bibliografía básica se consulta a fuentes confiables de autores reconocidos tanto en Internet como en Bibliotecas personales o públicas e insertando las citas al documento según las Normas APA.

CAPÍTULO III.
RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3. Resultados

Los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación 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 en la Unidad Educativa “Alfonso María Ortiz”, del cantón El Tambo, provincia del Cañar.

La información procesada se resume en tablas tomadas como modelo, las proporcionadas por la UTP, en ellas se reflejan los valores obtenidos de los diferentes desempeños, estratos educativos en sus diferentes ámbitos. Estos datos son representados en gráficos que demuestran cuantitativamente la magnitud diferencial de cada ámbito analizado, así:

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

Tabla N° 1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional en al ámbito de la gestión legal

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,80	88%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,80	98%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,00	80%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,20	82%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,60	86%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,00	80%
TOTAL		69,40	
PROMEDIO		8,68	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Alfonso María Ortiz”

Elaborado por: Sarango, M. (2014)

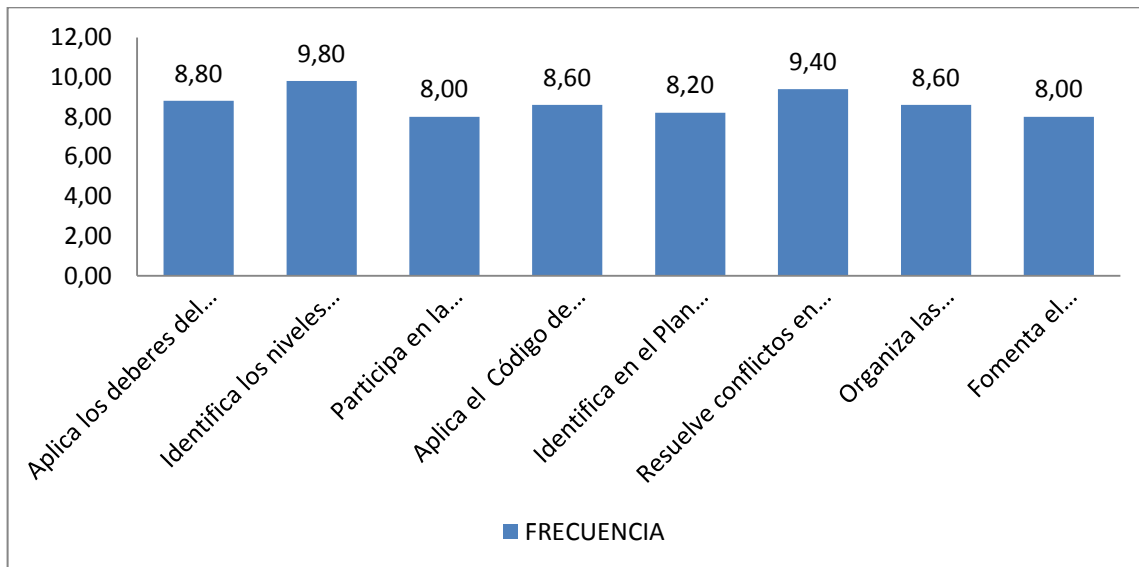


Figura 1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en al ámbito de la gestión legal
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Alfonzo María Ortiz”

Según los resultados obtenidos se aprecia que el 98% (9,80) de los encuestados; que identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano, el 94% (9.40) resuelve conflictos en su aula e institución. El 88% (8.80) aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes Sin embargo en menor porcentaje 80% (8.00%) participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional y fomenta el cumplimiento del reglamento.

Frente a lo antes expuesto se determina la existencia de un alto porcentaje en la mayoría de indicadores, se manifiesta que los docentes tienen conocimientos amplios de los que son los niveles del sistema educativo ecuatoriano, los derechos y deberes de los niños, niñas y adolescentes, etc., siempre tomando en cuenta que todos estos documentos están amparados dentro de la LOEI (2010) (Ley Orgánica de Educación Intercultural), y que al tener y practicar estos reglamentos los mismos pueden usarlos para resolver problemas que se susciten a diario dentro de la convivencia escolar que conlleva a mejorar la calidad de la educación, a ello Rueda B., M. (2011), “el concepto de calidad cobra vigencia como un reto que lleva implícito un saber hacer las cosas cada día mejor”. (p. 13)

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	94%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,00	90%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,40	94%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
TOTAL		75,60	
PROMEDIO		9,45	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Alfonzo María Ortiz”

Elaborado por: Sarango, M. (2014)

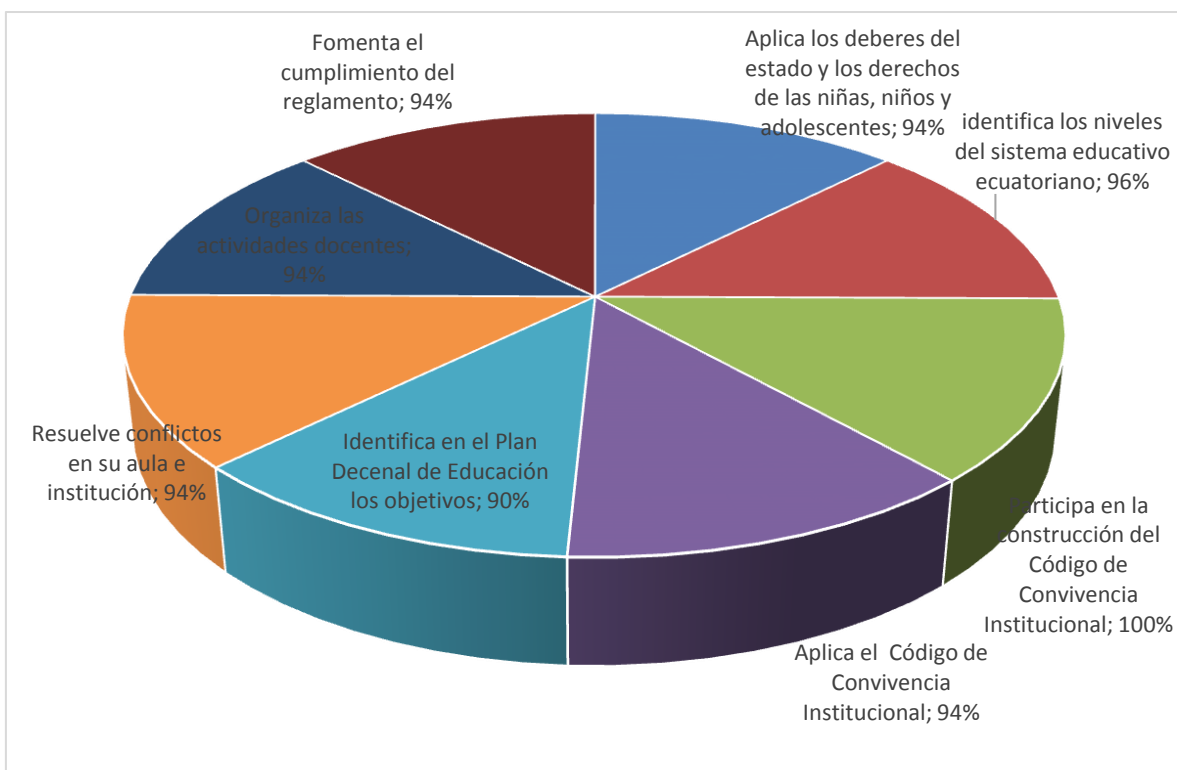


Figura 2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Alfonzo María Ortiz”

Al analizar la tabla anterior, se expresa que la importancia que brindan los docentes investigados a la gestión legal, es prioritaria, por lo que un 100% (10.00) de los encuestados señalan que participan en la construcción del Código de Convivencia Institucional, el 96% (9,60) identifican los niveles del sistema educativo ecuatoriano. Con un 90% y una prioridad levemente inferior, identifican en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades lo cual es considerado menos importante.

Con un promedio 9,45 de importancia que le dan los docentes encuestados a la gestión legal, es posible percibir el grado de valor que implica para los investigados, a la gestión legal como parte de su desempeño profesional. Opiniones que nos induce a pensar en su alto grado de pertenecía institucional.

Situación que se aleja de la realidad al preguntarles informalmente sobre los proyectos que hay en la Unidad Educativa tendientes a fomentar el Plan Decenal de Educación. Alegando que las autoridades no motivan, no colaboran y que no hay un trabajo verdaderamente responsable en la institución.

El fomentar el cumplimiento del reglamento interno institucional, así como organizar las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación, son ocasionales y la mayoría de personal docente opta por cumplir su horario de clases y nada más, con lo que se evade responsabilidades dentro de la institución. Lo cual es negativo para el adelanto de la misma y el desarrollo profesional del docente, cayendo en un estancamiento profesional sin buscar el mejoramiento y avance para lo cual señala Rosales, C. (2009), “la flexibilidad mental, la capacidad para adaptarse a nuevos desafíos, el saber cómo resolver problemas legales y situaciones problemáticas, la preparación para la incertidumbre son las nuevas habilidades mentales que requerirán los profesionales del mañana y en las que debemos entrenarlos” (p. 17).

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	DE CONOCIM	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y a	8,60	86%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,80	98%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,00	80%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,20	72%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,40	84%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	90%
TOTAL		69,40	
PROMEDIO		8,68	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Alfonzo María Ortiz”

Elaborado por: Sarango, M. (2014)

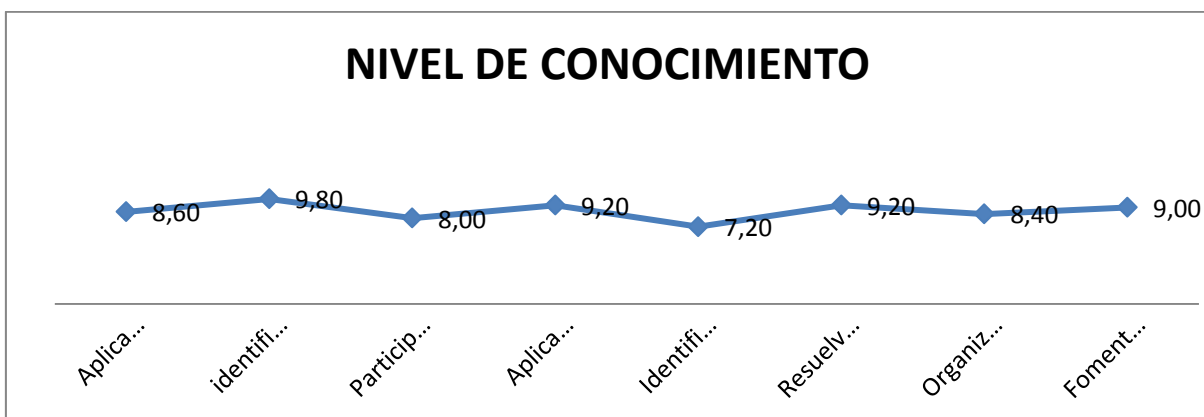


Figura 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Alfonzo María Ortiz”

Según los resultados de la tabla se extrae que el 87% en general en relación al nivel de conocimientos que tiene los docentes en el ámbito de la gestión legal para el complemento óptimo en el desempeño profesional docente, se deduce que el 86% de los maestros encuestados identifican los niveles del sistema educativo ecuatoriano mediante el desarrollo de proyectos, el 92% (9,20) aplica el código de convivencia y resuelve conflictos. A pesar de ello, el 80% tiene limitaciones para participar en la construcción del Código de Convivencia Institucional, en organizar actividades docentes el 84% aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes 86%

Situación que refleja limitaciones en la colaboración de los docentes en la elaboración del Código de Convivencia Institucional, que posiblemente se derive de su limitada participación en actividad extracurriculares y fuera del habituado horario de clases, espacios normalmente utilizados para desarrollar planificaciones y proyectos que garanticen los derechos de los niños; sin descuidar sus deberes y las del estado como anfitrión del proceso educativo. Ante ello Pérez, Y. (2005), en su investigación titulada “Nivel de conocimiento de la gestión legal docente”, aplicada en la universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado con respecto a la Ley de Ejercicio Profesional docente, concluye que los actos educativos deben garantizar la integridad física, psicológica, social y moral; por tanto, no solo la misión de las instituciones, sino el quehacer de los funcionarios, ha de basarse en la ética, la moral y los derechos constitucionales (pp.23-26).

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,20	92%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,40	84%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,20	82%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7,60	76%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,60	86%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,00	80%
2.8	Utiliza el PAA	8,40	84%
2.9	Construye una planificación de clase	7,40	74%
2.10	Planifica la clase	8,00	80%
2.11	Utiliza el PEI	8,40	84%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,00	90%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,80	88%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7,00	70%
2.15	Incorpora el PAA	8,40	84%
TOTAL		124,60	
PROMEDIO		8,31	83%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Alfonzo María Ortiz”

Elaborado por: Sarango, M. (2014)

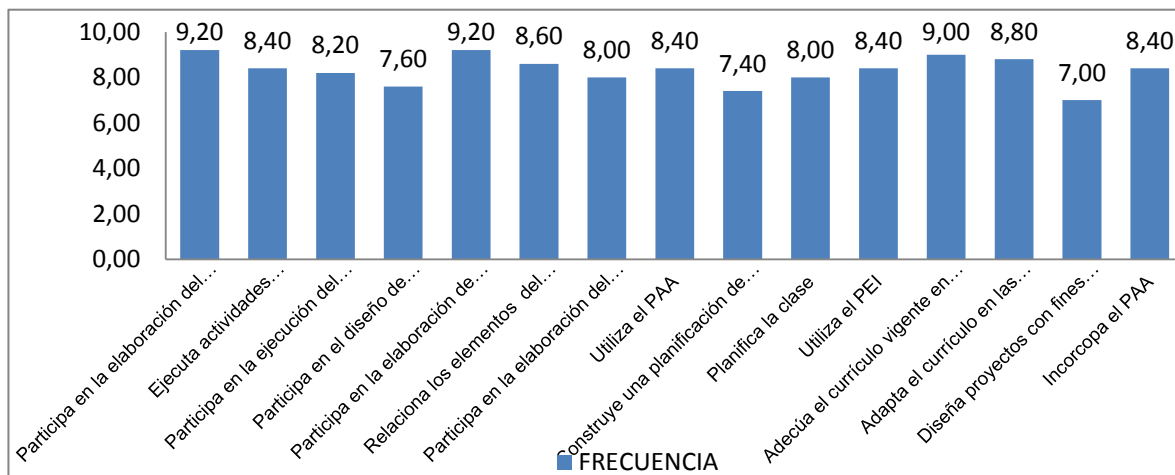


Figura 4. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Alfonzo María Ortiz”

Según los datos arrojados de la tabla N° 4, se demuestra que el porcentaje general en relación al desempeño profesional en el ámbito de la planificación es de un (8.31) o 83%, por lo que se destaca, que la participación para la elaboración del PEI y el plan de gestión de riesgos existe una frecuencia de (9,20) que es un 92%, el adecuar el currículo vigente en su aula (9,00) con un 90%. Sin embargo, participan en el diseño de instrumentos (7,60) con un 76%, construye una planificación de clase (7,40) con un 74% y diseña proyectos con fines educativos (7.00) con un 70% son actividades con menor frecuencia

Concluyendo que, a pesar que los maestros valoran la planificación como parte del desempeño profesional al involucrarse en la programación y el desarrollo de actividades fundamentales para vincular a la institución con la colectividad; no ocurre si con las actividades que tienden a ser individuales como la planificación de las clases, instrumentos y proyectos educativos. Esta situación destaca las actividades grupales en prioridad a las que demanda esfuerzo y dedicación personal. Ante esta situación Manzano (2001), un solo docente que planifica sus clases sí puede tener impacto en el aprendizaje de sus estudiantes, más allá de la influencia de otros factores (p. 91). Además, se ha determinado que no solo tienen un impacto positivo sobre los mejores estudiantes: la planificación frecuente es típica en el excelente profesor, y es el que termina influyendo sobre el aprendizaje de todos sus estudiantes, independiente del nivel de heterogeneidad de su clase.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,80	98%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	96%
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	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,20	92%
2.11	Utiliza el PEI	9,60	96%
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	9,20	92%
2.15	Incorpora el PAA	9,80	98%
TOTAL		142,60	
PROMEDIO		9,51	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Alfonzo María Ortiz”

Elaborado por: Sarango, M. (2014)

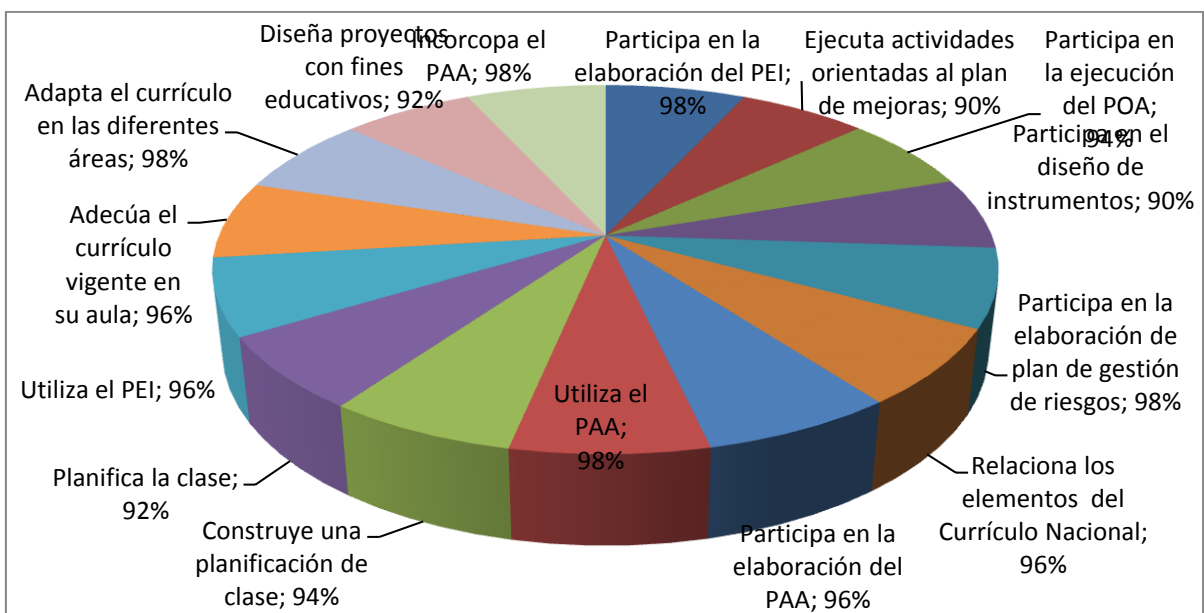


Figura 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Alfonzo María Ortiz”

De acuerdo a los datos obtenidos se aprecia que, la importancia del desempeño docente en el ámbito de planificación tiene un promedio de 9,71; reflejando mucho interés por participar en la elaboración del PEI, participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos, utiliza e incorpora el PAA y adapta el currículo en las diferentes áreas a las

necesidades particulares (9,60, equivalente al 96%). Menos importancia para la muestra de docentes implica el ejecutar actividades orientadas al plan de mejoras (9,00), participar en el diseño de instrumentos (9,00), planificar la clase (9,40) y diseñar proyectos con fines educativos (9,20)

Si observamos la conclusión del apartado anterior, se deduce que estamos corroborando los resultados encontrados previamente, al analizar la frecuencia e importancia que representa la planificación para los docentes encuestados, en su eficaz desempeño profesional. A pesar de que no hay indicadores que no tengan importancia, sin embargo la planificación de clases y desarrollo de proyectos son factores coincidentes. Frente a ello Luna S., E. (2008), solo una verdadera planificación permitirá hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje, ajustar la planificación a los contextos, estilos, ritmos y necesidades de los estudiantes, seleccionar y diseñar recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel, (p. 34).

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	DE CONOCIM	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,40	84%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,80	88%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,80	88%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,80	88%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,40	94%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,80	88%
2.8	Utiliza el PAA	8,60	86%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	90%
2.10	Planifica la clase	9,00	90%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,40	94%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,40	84%
2.15	Incorpora el PAA	8,80	88%
TOTAL		133,60	
PROMEDIO		8,91	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Alfonzo María Ortiz".

Elaborado por: Sarango, M. (2014)

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

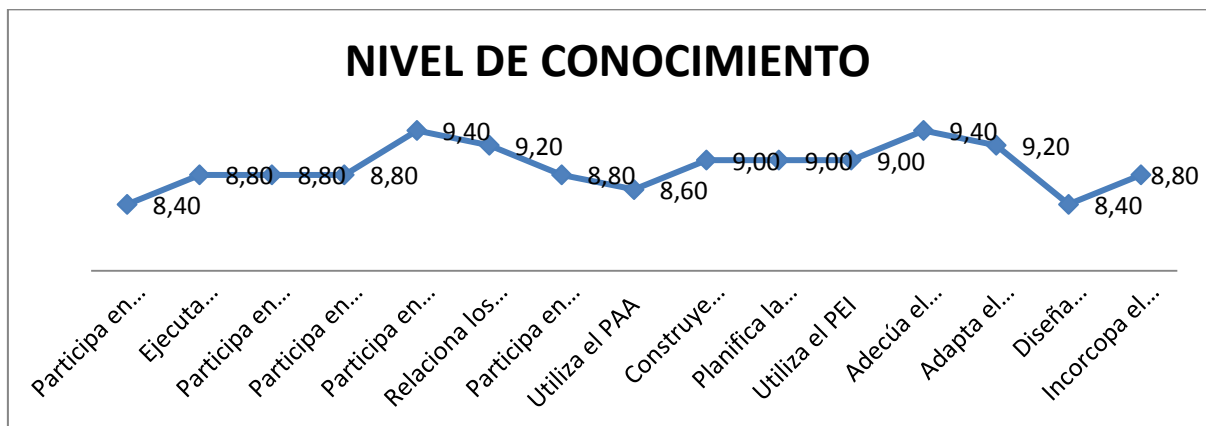


Figura 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Alfonzo María Ortiz”.

En relación a la tabla N° 11 se deduce que el promedio del nivel de conocimientos en el ámbito de planificación es 8,91; por lo que se destacan los indicadores en el que más nivel de conocimientos tienen, como adecuar el currículo vigente en su aula (9,40), relacionar los elementos y adaptarlos a las diferentes áreas (9,20), participar en la elaboración del plan de gestión de riesgos (9,20). Pero diseñar proyectos con fines educativos y participar en la elaboración del PEI son actividades de las que menos conocimientos tienen los docentes encuestados.

Bueno, a pesar de que la participación en la elaboración del PEI de los maestros investigados es frecuente e importante en el ámbito de la planificación para el desempeño docente, sin embargo su nivel de conocimientos no es el más deseable. Igual situación se puede deducir con la planificación de clases y planificación de proyectos educativos adaptados y útiles para el medio. Ante estos Serrano, E. (2009), señala que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado y como empleador debe exigir al maestro, contar con los mínimos conocimientos para desempeñar su función eficiente de educador y formador de generaciones” (p. 36).

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,40	84%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	7,80	78%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,80	88%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	7,80	78%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,60	86%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,60	86%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8,80	88%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	7,40	74%
TOTAL		85,40	
PROMEDIO		8,54	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Alfonzo María Ortiz".

Elaborado por: Sarango, M. (2014)

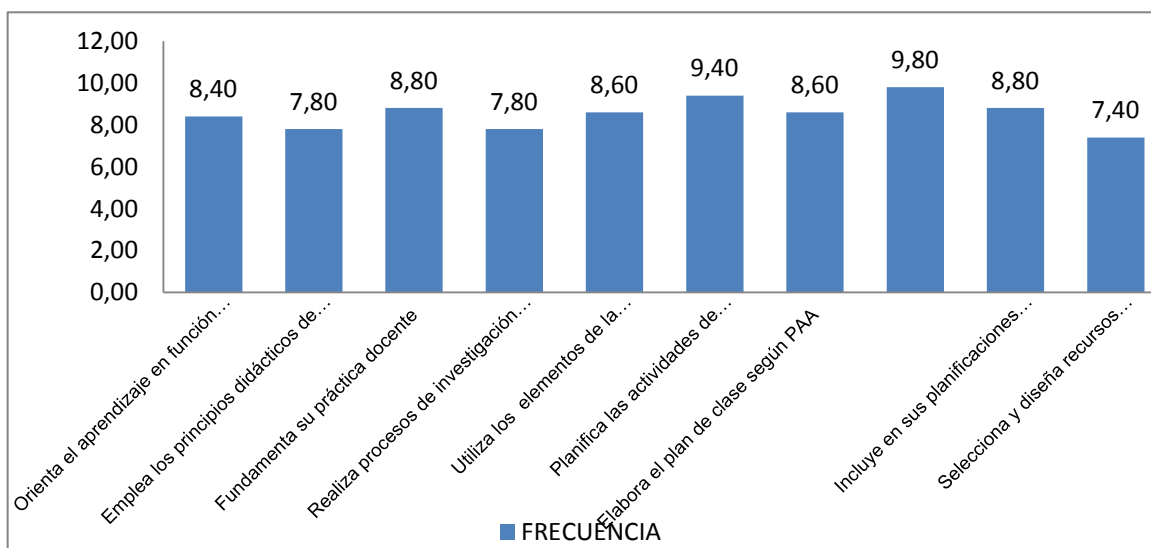


Figura 7. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Alfonzo María Ortiz".

De los datos que conforman la tabla N° 7 se aprecia que el promedio del nivel de frecuencia del desempeño profesional, de la sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje llega a un 8,51; destacándose indicadores de porcentajes altos como: la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación (9,80), planificación de las actividades de acuerdo al Currículo Nacional (9,40). Y con rango bajo de incidencia tenemos: el empleo de principios didácticos de la disciplina, de procesos de investigación educativa, selección y diseño de recursos didácticos llegan a una frecuencia media de 7,40.

Con las frecuencias obtenidas se concluye que los docentes planifican sus clases diarias aplicando de forma efectiva cada uno de los elementos del plan de clase a excepción del indicador del uso y diseño de principios y materiales didácticos propios de cada disciplina, de la práctica de la investigación, que tiene una frecuencia baja. El ámbito de la gestión en la planificación de la enseñanza aprendizaje es el que menos promedio alcanza, en su desempeño, lo cual va en contradicción con lo expuesto por el MINED (2011), que refiere “que los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo”. Cuando los estándares se aplican a las escuelas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,60	86%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,20	92%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	98%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
TOTAL		95,80	
PROMEDIO		9,58	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Alfonzo María Ortiz”.

Elaborado por: Sarango, M. (2014)

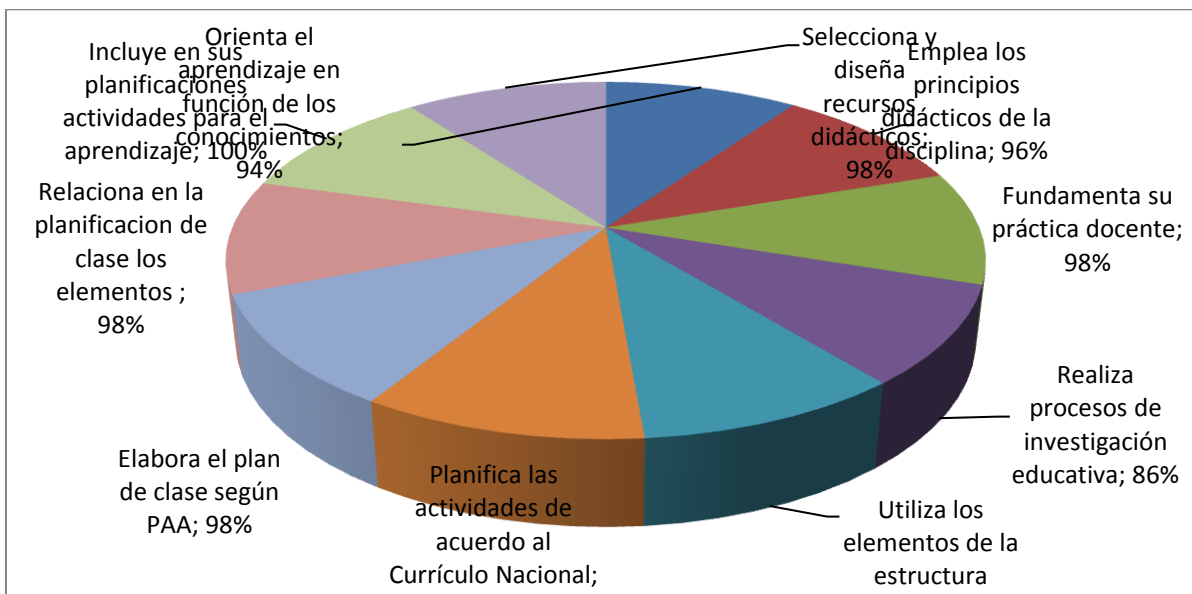


Figura 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Alfonzo María Ortiz".

Según los datos obtenidos se estima que el nivel de importancia del desempeño profesional, al planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje, en el ámbito de gestión, llega a un promedio de 9,58. Los maestros investigados priorizan indicadores como: incluir en sus planificaciones actividades para el aprendizaje seleccionar y diseñar recursos didácticos, relaciona en la planificación de clase los elementos, elabora el plan de clase según PAA y fundamenta su práctica docente. Un poco menos importante son para ellos los indicadores como: utilizar los elementos de la estructura curricular (9,20) y orientar el aprendizaje en función de los conocimientos (9,40).

Sin embargo no deja de tener gran importancia para los maestros investigados, el desempeño profesional en el ámbito de gestión y la aplicación de todos sus estándares específicos. En todo caso la mayoría de los docentes encuestados concuerdan en que no es importante utilizar los elementos de la estructura curricular en su planificación de clase y el orientar el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña. Ante ello Trillas. B. M (1990), la gestión de la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje tiene importancia vital para el buen desempeño docente. Es importante porque utiliza una variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual, presenta

conceptos, teorías y saberes disciplinarios a partir de situaciones de la vida cotidiana de los estudiantes y respeta el ritmo de aprendizaje de cada estudiante, (p. 65).

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,80	88%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,80	88%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,60	86%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,60	86%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,20	92%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,20	92%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,20	92%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,60	96%
TOTAL		91,40	
PROMEDIO		9,14	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Alfonzo María Ortiz".

Elaborado por: Sarango, M. (2014).

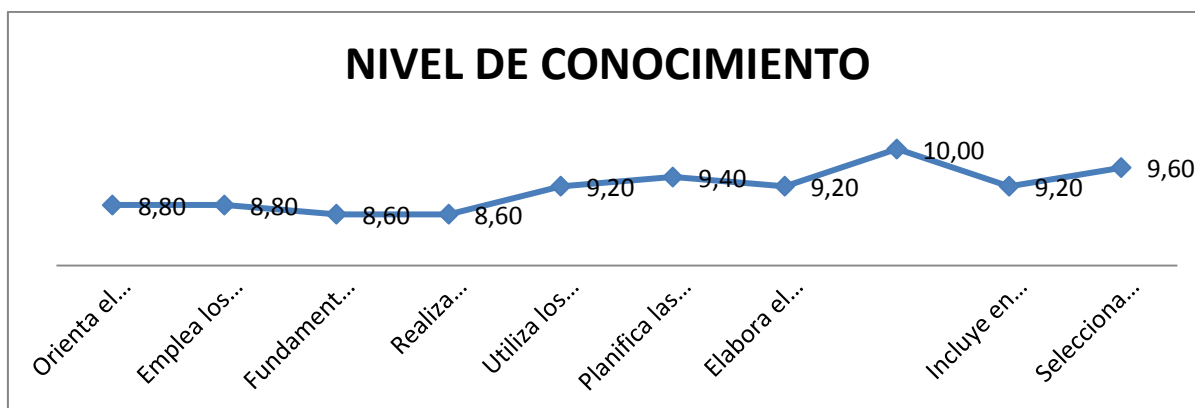


Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Alfonzo María Ortiz".

Según los datos cotejados se aprecia que el promedio de 9,14 en el nivel de conocimientos del ámbito de gestión del desempeño profesional se destaca un alto grado de vinculación de los maestros en los procesos de gestión educativos institucionales. Enfatizándose en la necesidad de relacionar la planificación de clase con los elementos como: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación (10,00). Y en un 8.60 el nivel de conocimientos para fundamentar su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos, no es el óptimo.

Al respecto se puede señalar que por el promedio que alcanza el nivel de conocimientos en planificación de clases apropiadamente, en base a sus objetivos, estrategias, etc., es alto. Situación que se contrapone con los resultados obtenidos en el ámbito de planificación y gestión legal, en los cuales, los maestros indican tener un nivel de conocimientos no apropiados. Frente a ello Valdés, H. (2000), la gestión educativa implica esgrimir un cúmulo de conocimientos significativos, fruto de la práctica y la teoría. Si bien la gestión implica acción y responsabilidad compartida, es necesario siempre contar con un cumulo de alternativas viables que apoyen al maestro en su misión orientadora y motivadora de gestión educativa. (p 91).

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	UJENCIA (DOCENCIA (INVESTIG	ENTAJE (DOCE	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)	
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,00	9,63	80%	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	9,56	94%	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,00	9,31	90%	93%
TOTAL		26,40	28,50		
PROMEDIO		8,80	9,50	88%	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Alfonzo María Ortiz".

Elaborado por: Sarango, M. (2014).

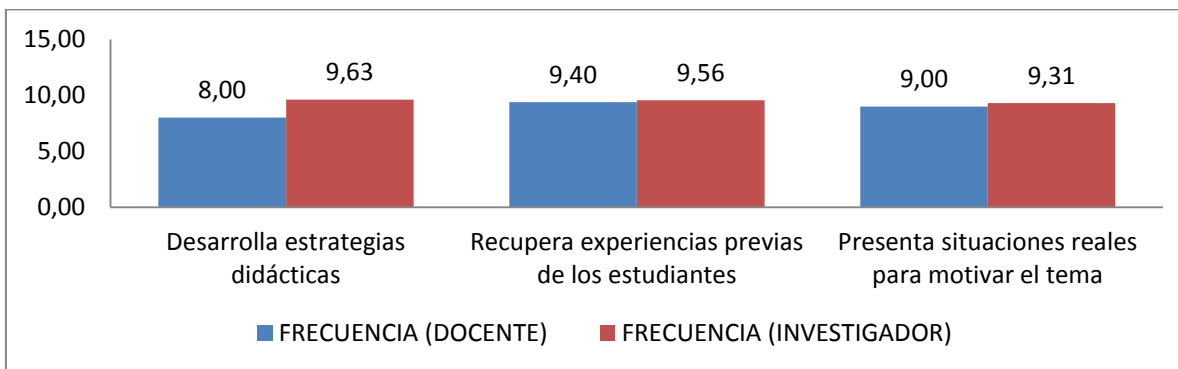


Figura 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Alfonzo María Ortiz”.

Al analizar la tabla N° 10, se aprecia que la opinión de los docentes investigados y la observación del investigador, en el indicador: desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos, difieren significativamente llega a un (8.00) 80%, (9.63) 96% en frecuencia observada del docente e investigador. Situación similar ocurre en relación a, recuperar experiencias previas de los estudiantes como punto de partida de la clase, 94% y 96% respectivamente y la alternativa: presenta situaciones reales anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema 90% y 93%, que corresponde a la frecuencia del docente y frecuencia de la investigadora.

Al respecto se puede determinar que las frecuencias obtenidas por el maestro y la investigadora no son iguales, destacándose la discrepancia en el desarrollo de estrategias didácticas fundamentalmente como la que difiere más. En el inicio del proceso de enseñanza aprendizaje, se llega a un promedio respectivo de 8,40 para los docentes y 9,50 para la investigadora. Lo que nos demuestra que no hay una relación con lo que el maestro realiza y el investigador observa de la hora clase. Frente a ello Vidal Ledo M. et al. (2008,), manifiesta que los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje y el proceso de enseñanza, se refleja al utilizar los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con el trabajar en la clase, al emplear materiales y recursos coherentes con los objetivos de la planificación y los desempeños esperados, al promover que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos, (p.93).

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8,80	8,94	88%	89%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,20	9,13	82%	91%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,00	9,44	80%	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,00	9,44	80%	94%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	7,20	9,13	72%	91%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,40	9,25	84%	93%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8,40	9,06	84%	91%
TOTAL		57,00	64,38		
PROMEDIO		8,14	9,20	81%	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Alfonzo María Ortiz”.

Elaborado por: Sarango, M. (2014).

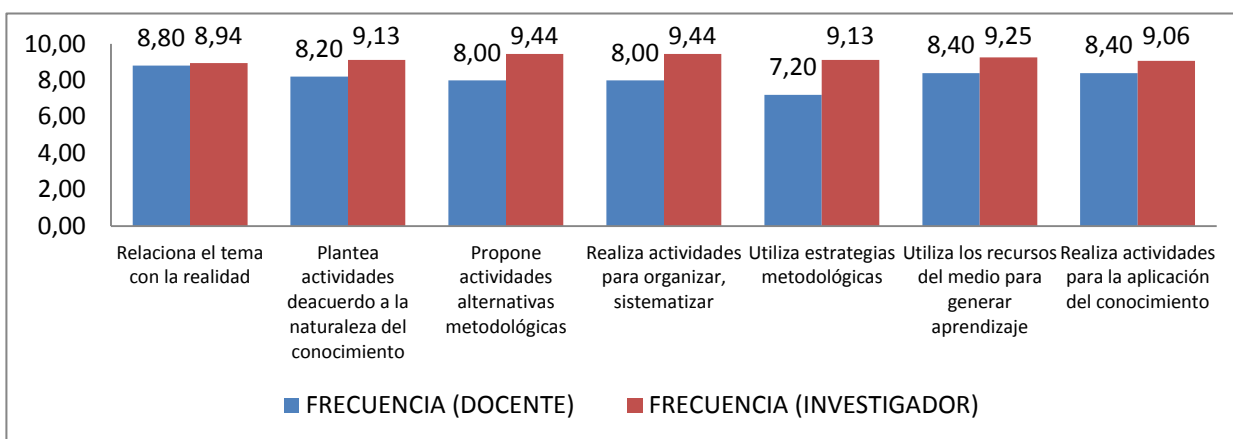


Figura 11. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Alfonzo María Ortiz”.

Según los datos obtenidos de la tabla se aprecia que los indicadores con más alto índice son; propone actividades alternativas metodológicas y realiza actividades para organizar, sistematizar, son los rescatables, con un valor de 8.00 para el docente (80%) y para la investigadora un valor de 9,44 (94%). respectivamente. Pero el utilizar los recursos del medio para generar aprendizaje y estrategias metodológicas apropiadas, representan los valores mínimos distintos en relación a los otros indicadores antes mencionados.

Entonces, se puede concluir que no hay una relación general respecto a los indicadores con alta frecuencia, en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, observándose que la investigadora y el docente puntúa con valores más altos a las alternativas como: propone actividades, alternativas metodológicas, realiza actividades para organizar, sistematizar y, relaciona el tema con la realidad. Ante esta situación Huberman (1993), destaca que “por quienes elaboran política educativa, es el crecimiento en experiencias de los docentes a través del tiempo, sus condiciones y sus características. El aporte de la experiencia y su conjunción con las oportunidades de desarrollo profesional van imprimiendo a lo largo de la vida profesional distintos sellos en los que se conjuga el modo de manejar el proceso de enseñanza- aprendizaje con grados de encanto o desencanto con la profesión.

3.3.2.3 Nivel de conocimientos 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

EVALUACIÓN **Tabla 12.** Nivel de conocimientos que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	DOCENCIA	DOCENCIA (INVESTIGADORA)	DOCENTE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,60	9,13	86%	91%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,40	8,94	84%	89%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	9,00	84%	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,20	9,06	82%	91%
TOTAL		33,60	36,13		
PROMEDIO		8,40	9,03	84%	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Alfonzo María Ortiz”.

Elaborado por: Sarango, M. (2014).

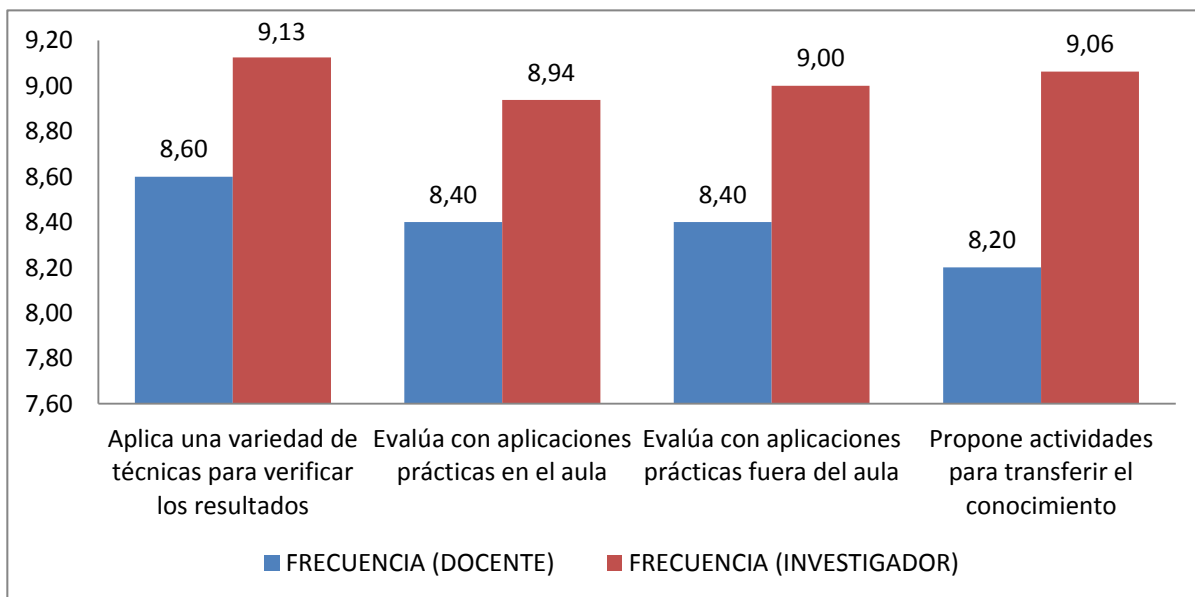


Figura 12. Nivel de conocimientos que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Alfonzo María Ortiz".

En relación a la evaluación, dentro de la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, la frecuencia observada por el docente llega a un promedio de 8,00, mientras que el promedio de la frecuencia por la investigadora llega al promedio de 9,03. En el caso de la investigadora, el indicador como: aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados alcanza (9,13) y el indicador, propone actividades para transferir el conocimiento llega a una frecuencia de (9,06). Los mismos indicadores llegan a una frecuencia en los docentes de 8,60 y 8,20, respectivamente. La evaluación con aplicaciones prácticas en el aula es el indicador que tiene frecuencia baja tanto en el caso de la investigadora, como de los docentes investigados.

Se concluye que en el caso de la evaluación dentro de la gestión del aprendizaje, en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, no hay un consenso en la frecuencia observada por el maestro y la investigadora, persistiendo el promedio más alto en la frecuencia observada por el investigador. Ante ello Fermin. M. "La evaluación es un proceso sistemático continuo e integral destinado a determinar hasta qué punto fueron logrados los objetivos educacionales previamente determinados".

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

VISIÓN GLOBAL Tabla 13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	8,80	9,50	88%	95%
3.12	DESARROLLO	8,14	9,20	81%	92%
3.13	EVALUACIÓN	8,40	9,03	84%	90%
TOTAL		25,34	27,73		
PROMEDIO		8,45	9,24	84%	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Alfonzo María Ortiz”.

Elaborado por: Sarango, M. (2014)

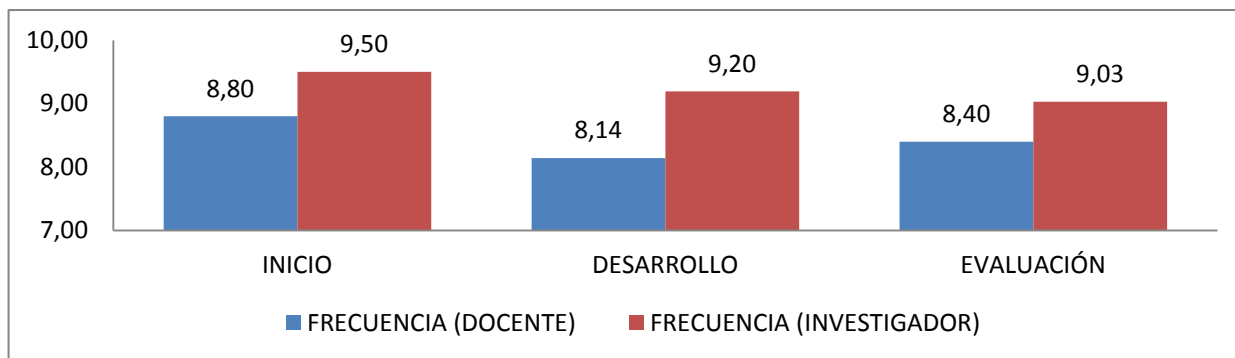


Figura 13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Alfonzo María Ortiz”.

Analizando la tabla N° 13, en la que se han consolidado los datos de las frecuencias de la percepción del docente y observación del investigador, al inicio, desarrollo y evaluación de la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, se nota que el promedio de frecuencia emitido por los maestros es menor al promedio de percepciones emitidas por la observadora (9,24 y 8,45 respectivamente). Con un puntaje en el proceso inicial de 9,50 y 8,80 en el caso de los docentes. Menor diferencia se observa en el proceso de evaluación, de 9.03 y 8,40 respectivamente.

Podemos concluir que la frecuencia en la percepción de los maestros y la observación de la investigadora difiere significativamente. El alumno tiende a calificar sobrevalorando las actividades cumplidas por el maestro en el ámbito de la evolución, con lo que se demuestra que el docente evalúa los procesos y así puede determinar si cumple o no con los objetivos propuestos. Frente a esto el MINED (2012), señala que “La evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional. La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento”

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.

INICIO Tabla 14. Percepción del docente, en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	10,00	100%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	98%
TOTAL		29,60	
PROMEDIO		9,87	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Alfonzo María Ortiz”.

Elaborado por: Sarango, M. (2014)

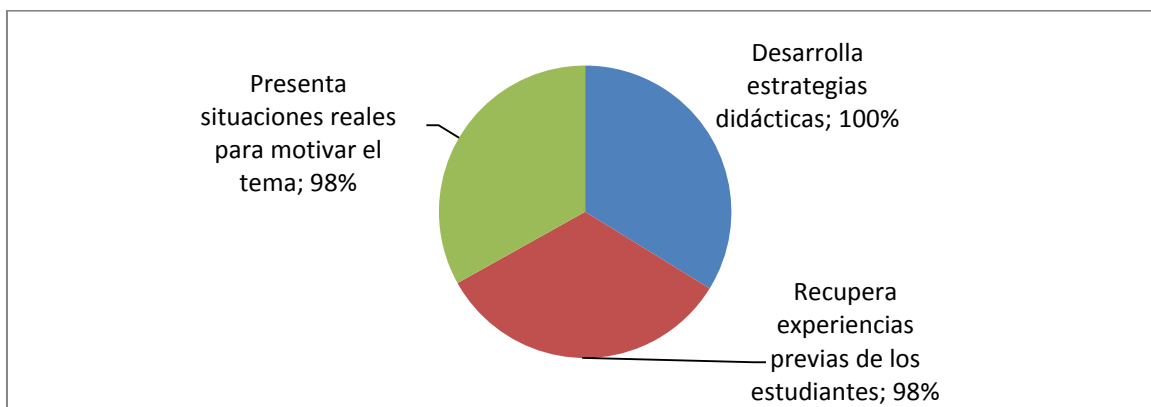


Figura 14. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Alfonzo María Ortiz”.

De los datos obtenidos se aprecia que para los docentes investigados es importante desarrollar estrategias didácticas con un 100% (10,00), presenta situaciones reales para motivar el tema y recupera experiencias previas de los estudiantes 98% (9,80).

Se concluye señalando que bajo la percepción de los maestros, es importante el desarrollo de estrategias didácticas para procurar un aprendizaje óptimo; sin descuidar el trabajar con situaciones y ejemplos reales y cercanas; y, trabajar procurando motivar el flujo de conocimientos previos, base del aprendizaje significativo, ante esta situación Díaz C. (2006,) expresa que “la importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente está relacionada con aquellas actividades encaminadas a generar en el aula un ambiente de seguridad y confianza para los alumnos. Motivando la aplicación del aprendizaje significativo y su eje formador a base de experiencias previas, aplicar los conocimientos en la vida real, entre otros” (p. 38).

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

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

Nº 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	9,60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,80	98%
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	9,40	94%
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 “Alfonzo María Ortiz”.

Elaborado por: Sarango, M. (2014)



Figura 15. Nivel de importancia del ámbito de la 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 “Alfonzo María Ortiz”.

Con un promedio de 9,69, la percepción de los docentes destaca realizar actividades para la aplicación del conocimiento (9,80), utiliza estrategias metodológicas (9,80), proponer actividades alternativas metodológicas (9,80) y relacionar el tema con la realidad. Mientras que utilizar los recursos del medio para generar aprendizaje tiene menor porcentaje con un (9,40).

Como conclusión se puede argumentar que no hay indicadores nulos o que no tengan importancia, Los docentes investigados opinan que el uso de estrategias y alternativas metodológicas aplicadas a la vida real de los alumnos, constituye la mejor forma de motivar a los estudiantes, en procurar de una adecuada y útil educación. Destacando que la planificación es el proceso de elaboración de una serie de decisiones para la actuación en el futuro, dirigidas a alcanzar unos objetivos, a través de los medios óptimos. Para Cagigal (2008) “El rol del maestro ha de ser el de pionero del cambio y por ello deben actualizarse permanentemente en el uso de las nuevas tecnologías adaptadas a la misión del aprendizaje”.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	96%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	94%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	96%
TOTAL		38,00	
PROMEDIO		9,50	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Alfonzo María Ortiz”.

Elaborado por: Sarango, M. (2014)

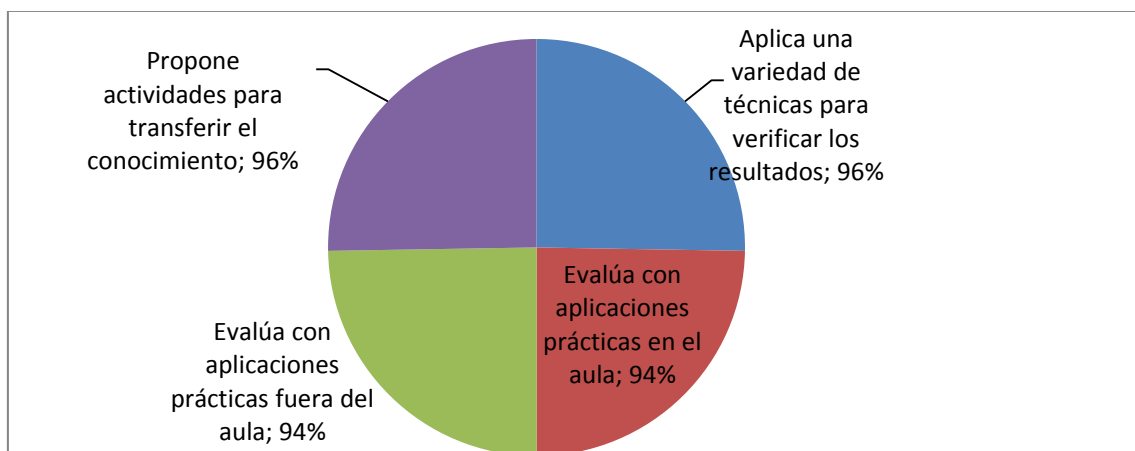


Figura 16. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Alfonzo María Ortiz”.

De los datos de la tabla N° 16, se puede deducir que la evaluación desde el punto de vista de la percepción del docente en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje llega a un promedio muy significativo de 9,50. Ellos destacan indicadores como proponer actividades para transferir el conocimiento y aplicar una variedad de técnicas para verificar los resultados (9,60). Aunque no es

apropiado descuidar el grado de influencia de la evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula (9,40).

Sin embargo, pese a que la evaluación es indiscutiblemente importante para un óptimo refuerzo en el proceso educativo, hay que considerar una variedad de métodos y técnicas que aplicadas eficientemente producirán excelentes resultados en el aprendizaje de los alumnos. Ante esta conclusión Schalock, H.D., Schalock, M.D., Cowart, B. y Myton, D. (1993), manifiestan que los contenidos o ámbitos de la evaluación serían: el conocimiento, las habilidades, la competencia, la eficacia, la productividad y la profesionalidad de los docentes.

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 VISION GLOBAL

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,87	99%
3.12	DESARROLLO	9,69	97%
3.13	EVALUACIÓN	9,50	95%
TOTAL		29,05	
PROMEDIO		9,68	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Alfonzo María Ortiz”.

Elaborado por: Sarango, M. (2014)

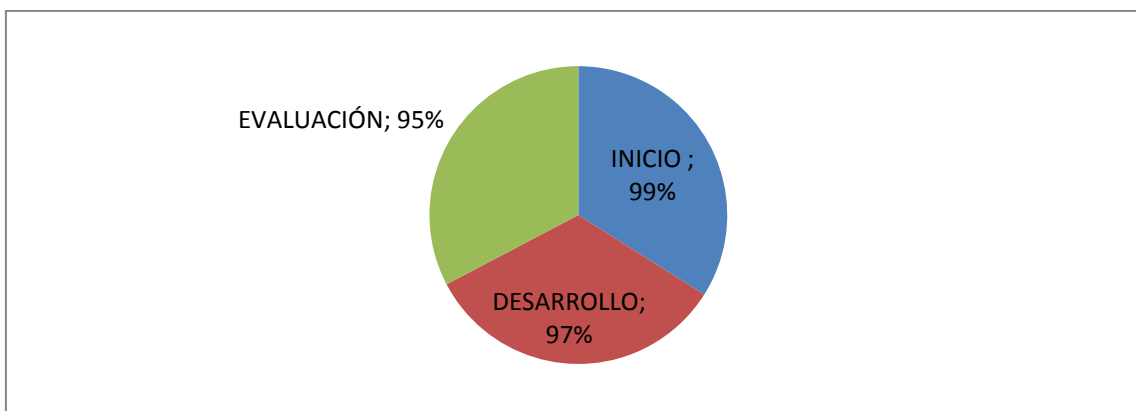


Figura 17. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Alfonzo María Ortiz”.

Al observar la tabla N° 17, sobre la visión global de la importancia de la percepción del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, es posible distinguir un descenso muy leve en las prioridades de los indicadores, mientras que al inicio la importancia es muy marcada (9,87), en la etapa de desarrollo es de 9,67 y en la etapa final (evaluación) toma el valor de 9,56.

Se concluye indicando que dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, la percepción que tienen los docentes es de suma importancia, pues al poner en marcha la práctica de cada uno de estos indicadores, es posible optimizar el proceso educativo eficazmente. Así, es clásica la propuesta de Scriven (1988), quien en un análisis detallado de los conocimientos y competencias básicas que tiene un buen profesor, destaca los siguientes elementos para la evaluación de los docentes: conocimiento de la materia, competencias de instrucción, competencias de evaluación, profesionalidad y otros deberes con la escuela y la comunidad. Pero también es posible partir de un modelo teórico, como es el de la eficacia docente. Así, tendríamos que los contenidos o ámbitos de la evaluación serían: el conocimiento, las habilidades, la competencia, la eficacia, la productividad y la profesionalidad docentes.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,60	86%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	98%
TOTAL		27,80	
PROMEDIO		9,27	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Alfonzo María Ortiz".

Elaborado por: Sarango, M. (2014)

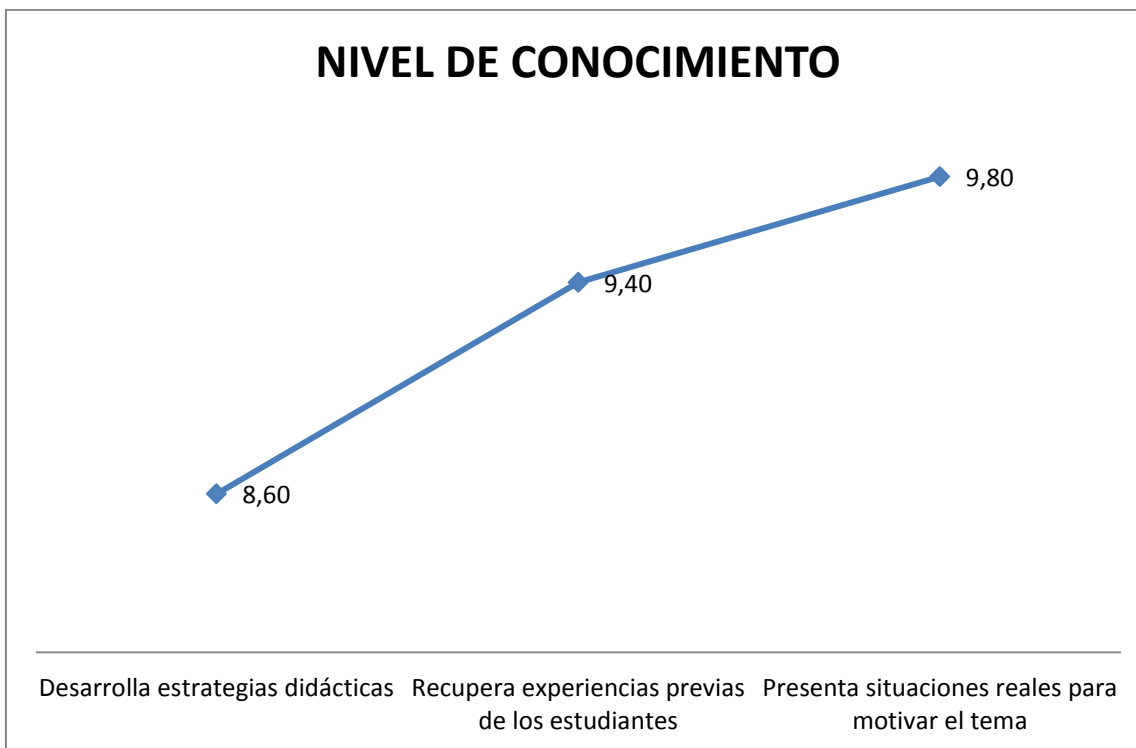


Figura 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje.
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Alfonzo María Ortiz”.

Analizando la Tabla N° 18, destaca el promedio de 9,27. Se enfatiza también el nivel de conocimientos que ostentan los docentes en la presentación de situaciones reales para motivar el tema es un 98% (9,80), desarrollar estrategias didácticas con un 94% (9,40). Pero el recuperar experiencias previas de los estudiantes se da un nivel bajo de conocimientos al respecto.

Entonces, presentar situaciones reales para motivar el tema es impulso de un adecuado nivel de conocimientos con lo que se permite aplicar o enseñar el nuevo conocimiento y por ende construir un aprendizaje significativo. Ante ello Campos, E., L. (2009), considera que el nivel de conocimientos que esgrima el maestro en todas sus actividades dentro y fuera de la institución, constituyen la base para alcanzar una plena comprensión de sus alumnos. No basta con conocer y dominar las diversas ramas de la ciencia, la sociedad demanda un nivel de conocimientos cada vez más profundos y exigentes, (pp. 23-24).

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	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	9,20	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,40	84%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,80	88%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	90%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	94%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	92%
TOTAL		63,80	
PROMEDIO		9,11	91%

Fuente: E Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Alfonzo María Ortiz".

Elaborado por: Sarango, M. (2014)

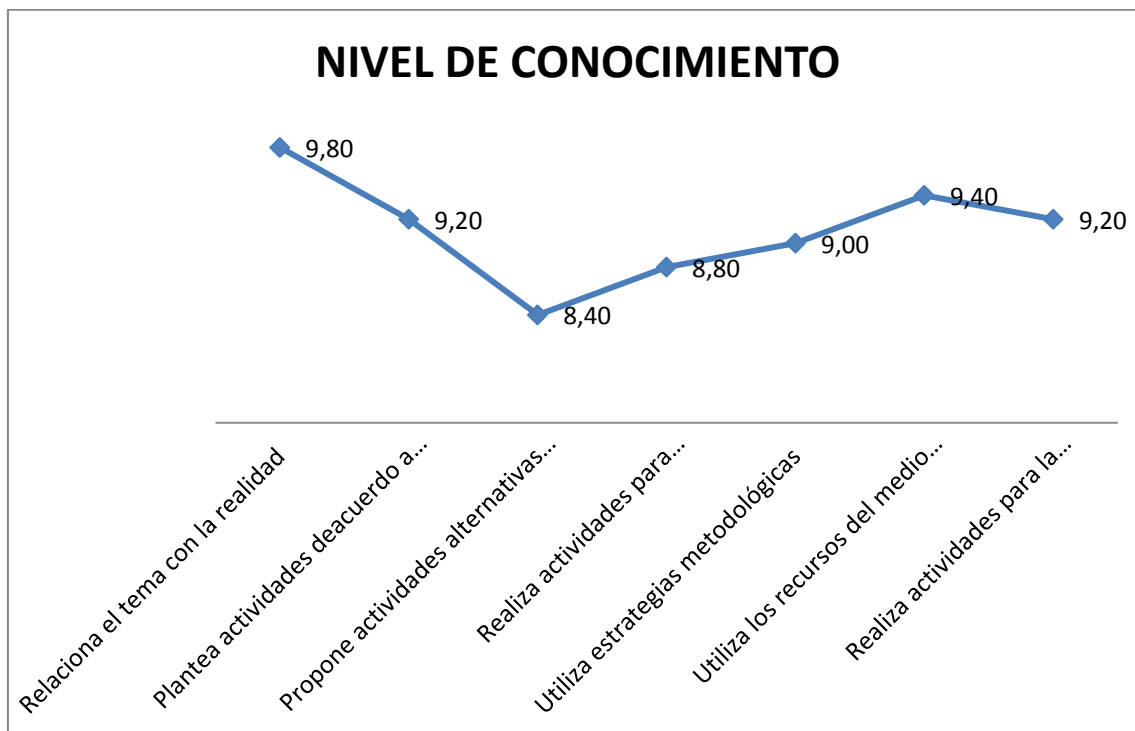


Figura 19 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje.

Elaborado por: Sarango, M. (2014).

En los datos de la tabla N° 19 se distingue un promedio de 9,11; en los indicadores: relaciona el tema con la realidad (9,80), utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje (9,40), realiza actividades para la aplicación del conocimiento y plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento (9,20). Sin embargo hay que anotar el bajo dominio del indicador: propone actividades alternativas metodológicas y realiza actividades para organizar, sistematizar.

Ante estos datos se puede deducir que el hecho de planificar un tema de clase para los docentes encuestados se reafirma en algunos aspectos como la motivación, estrategias o actividades y recursos metodológicos, pero el hecho de usar una metodología adecuada, organizar las actividades no es tratable por parte de los mismos, lo que nos conlleva a citar a Lepeley M.T. (2003), quien señala que una de las competencias constructivista es un elemento importante en la calidad de la educación especialmente por dos razones. La competencia permite que las instituciones avancen por el camino que ha facilitado el progreso a otras instituciones que han desarrollado nuevos métodos de enseñanza, conseguir mejores resultados de aprendizaje con programas innovadores, proyectos educacionales novedosos, la implementación de un modelo de gestión efectivo, dignos de igualarse y superarse. (p. 74).

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	94%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,80	88%
TOTAL		36,40	
PROMEDIO		9,10	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Alfonzo María Ortiz".

Elaborado por: Sarango, M. (2014).

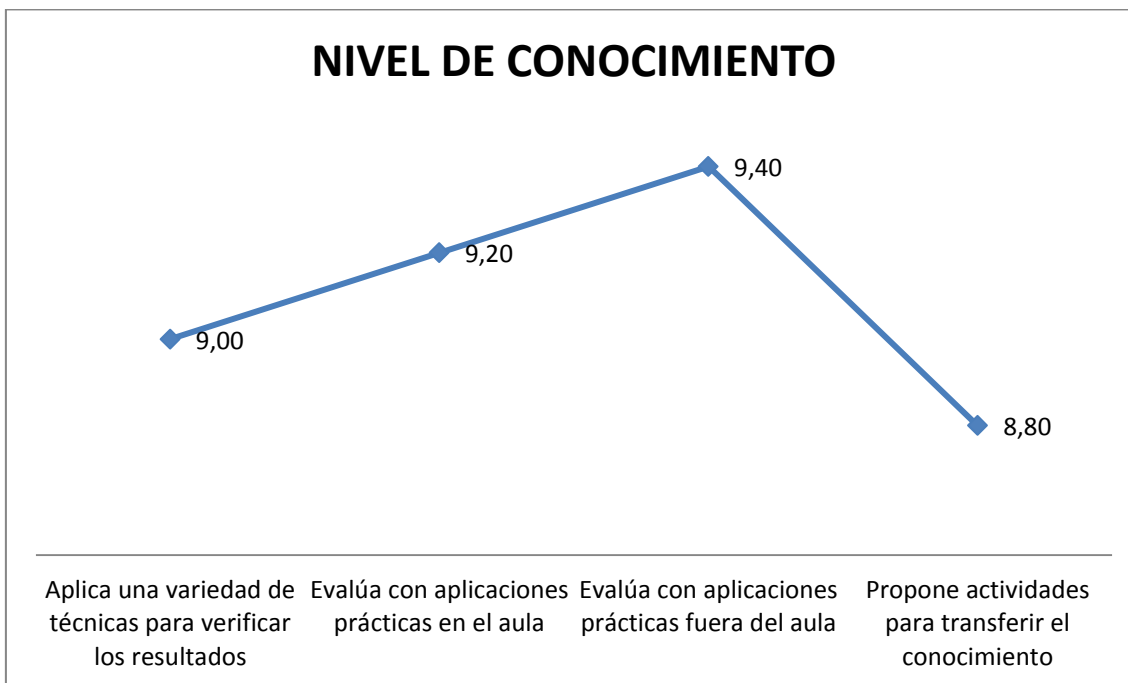


Figura 20 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje.
Elaborado por: Sarango, M. (2014)

Abalizando los datos estadísticos procesados, se puede observar que el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje llega a un promedio de 9,10; destacándose los indicadores como; evaluar con aplicaciones prácticas fuera y dentro del aula (9,40). Sin embargo indicadores como propone actividades para transferir el conocimiento (8,80) y aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados (9,00).

Como conclusión se anota que el nivel de conocimiento en el campo de la evaluación produce un aprendizaje más objetivo y eficaz. Un sistema de evaluación de calidad y bajo los lineamientos apropiados será capaz de ofrecernos información para retroalimentar los conocimientos a los alumnos de bajo rendimiento escolar, motiva el esfuerzo por estudiar y elimina malentendidos entre los actores educativos. Ante esto, OREAL/UNESCO (2006), señalan que cualquier procedimiento o instrumento de obtención de información con propósitos valorativos puede ser aplicado a la evaluación del desempeño docente, es posible afirmar que son ocho los procedimientos de obtención de información más utilizados para la evaluación externa del desempeño docente: observación en el aula, entrevistas o cuestionarios al docente, informe de la dirección del centro, cuestionarios dirigidos a los alumnos o a sus familias, test y pruebas estandarizadas, portafolio del

profesor, pruebas de rendimiento a los alumnos, así como diferentes procedimientos de autoevaluación del docente.

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 VISION GLOBAL

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	94%
TOTAL		27,60	
PROMEDIO		9,20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Alfonzo María Ortiz".

Elaborado por: Sarango, M. (2014).

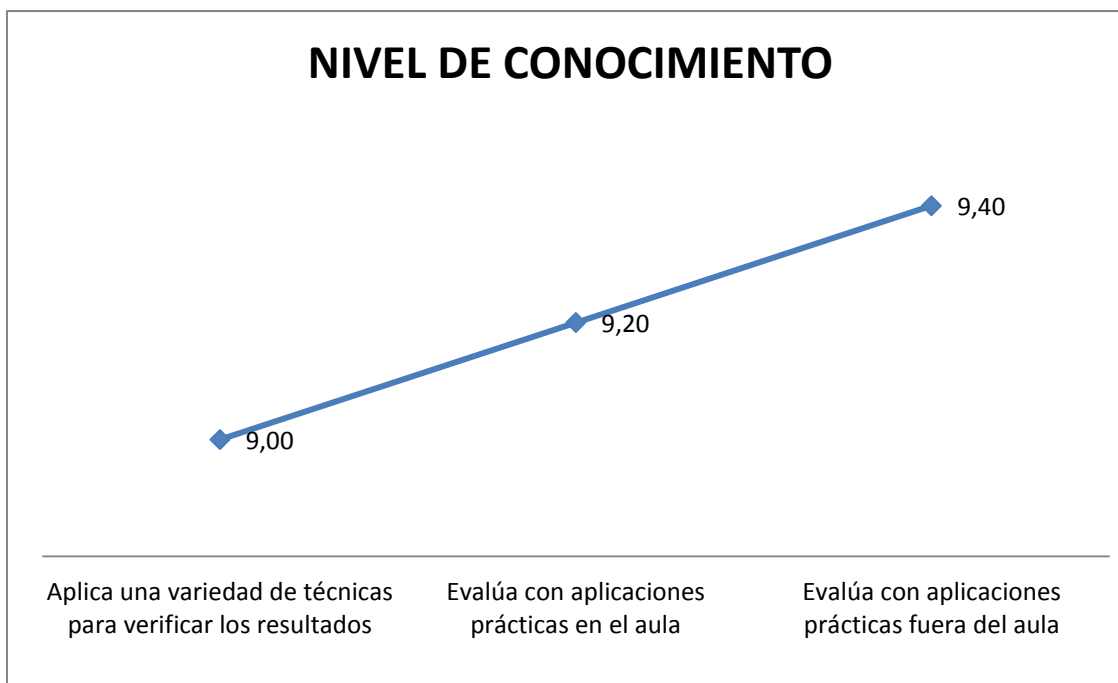


Figura 21 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje.

Elaborado por: Sarango, M. (2014).

La tabla N° 21 de Visión Global nos permite observar el promedio total de 9,20, priorizando la evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula (9,40), evalúa con aplicaciones prácticas en el aula (9,20) y por último aplicar una variedad de técnicas para verificar los resultados (9,00).

Por lo cual se concluye que el nivel de conocimientos en la aplicación las evaluaciones pueden significar el futuro de un estudiante. No hay duda que el proceso educativo implica alumnos dispuestos a aprender, maestros dispuestos a cambiar lo que no resulta eficaz, eliminar prácticas incongruentes y problemáticas, así como potenciar aquellas prácticas evaluativas eficientes en el proceso de enseñanza-aprendizaje cotidiano. De acuerdo a McDonald (1995), en la antigüedad la evaluación era considerada como una comparación de elementos para saber lo que estaba bien o mal, sin embargo actualmente se concibe como el proceso de recolección de evidencias y de formulación de juicios sobre la medida y la naturaleza del progreso hacia los desempeños requeridos, establecidos en un estándar o un resultado del aprendizaje alcanzado.

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

Tabla N° 22 Resultados desglosados en la gestión de aprendizaje. Ejecución del proceso de 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	8,80	8,14	8,40
IMPORTANCIA	9,87	9,69	9,50
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,27	9,11	9,10

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Alfonzo María Ortiz".

Elaborado por: Sarango, M. (2014).

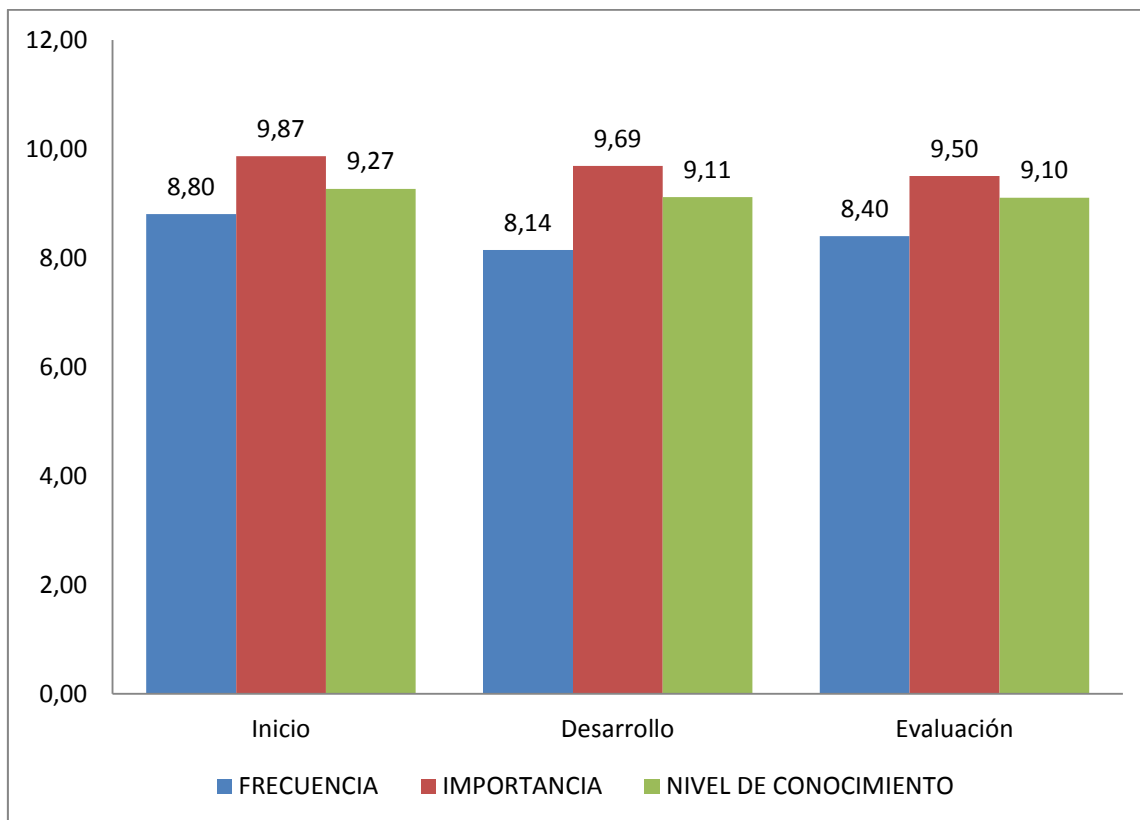


Figura 22 Resultados desglosados en la gestión de aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Elaborado por: Sarango, M. (2014).

De acuerdo a los datos obtenidos en la tabla se puede observar que los docentes encuestados, se destaca que el nivel de importancia que se da estos indicadores es alto debido a que la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje se va dando en el hecho diario del proceso de ejecución.

Ante esta situación Carrión S. (2001), señala que “el proceso es un dinamismo interior de descubrimiento, interpretación, transformación y trascendencia de la realidad” (p 55), por lo que se demuestra que todo hecho se realiza previa planificación y una rígida aplicación de procesos, para evitar problemas e imprevisión, siempre con el fin de cumplir los objetivos propuestos desde un inicio.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,40	9,25	84%	93%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,00	8,94	70%	89%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,40	8,63	74%	86%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,40	8,81	74%	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,60	9,44	86%	94%
4.6	Propicia en el aula la amistad	8,60	9,00	86%	90%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	7,20	8,88	72%	89%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	7,40	8,69	74%	87%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,20	9,13	82%	91%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8,20	9,19	82%	92%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	7,00	9,19	70%	92%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,20	9,19	82%	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,00	9,38	90%	94%
TOTAL		102,60	117,69		
PROMEDIO		7,89	9,05	79%	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Alfonzo María Ortiz".

Elaborado por: Sarango, M. (2014).

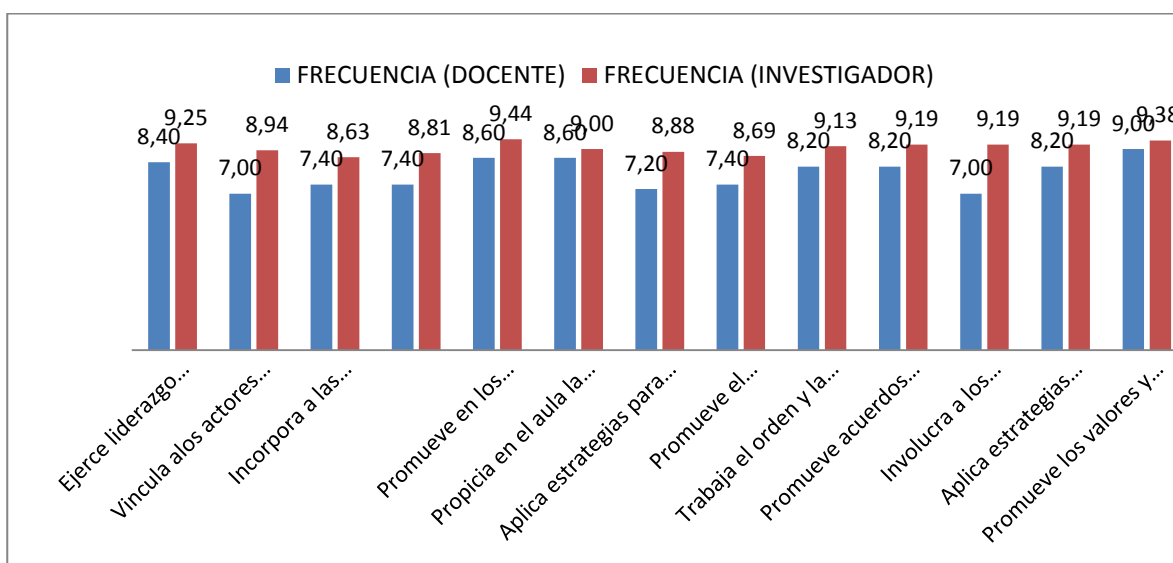


Figura 23 Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Elaborado por: Sarango, M. (2014).

De los datos observados en la tabla N° 23, se deduce que el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador llega a 7,89 y 9,06 respectivamente. Destacando en su accionar el promover los valores y ejercicio de los derechos humanos (9,39), ejercer liderazgo democrático (9,25) y promover en los estudiantes el interés por estudiar y superarse (9,44); todos ellos vistos con optimismo por el investigador. Pero hay otros indicadores como; incorporar a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, promueve acciones orientadas al servicio, aplicar estrategias para atender las necesidades, promover el cumplimiento de las actividades son factores poco aplicados.

Ante esta perspectiva, resulta claro deducir la falta de coherencia entre el criterio de los docentes y de la realidad observada por la investigadora. Sin embargo, la capacidad de liderazgo, tanto de las autoridades como de los docentes esta entredicho. Por lo que ser líder es una de las características básicas de todo docente. Frente a esta conclusión Fernández, M. (2002), señala que conocer en cuál de las dimensiones del desempeño docente favorece más el nivel de liderazgo que realiza el director o el docente ante las gestiones pedagógicas, administrativas e Institucionales, todo ello con una mirada al trabajo pedagógico del maestro en paralelo a la institución dando posibilidades de desarrollo de competencias básicas del alumno y desempeñarse en la vida diaria, (p. 47).

3.4.2. 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	9,40	94%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,40	94%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,40	94%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
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	9,80	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	100%
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	9,40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
TOTAL		126,00	
PROMEDIO		9,69	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Alfonzo María Ortiz".

Elaborado por: Sarango, M. (2014).

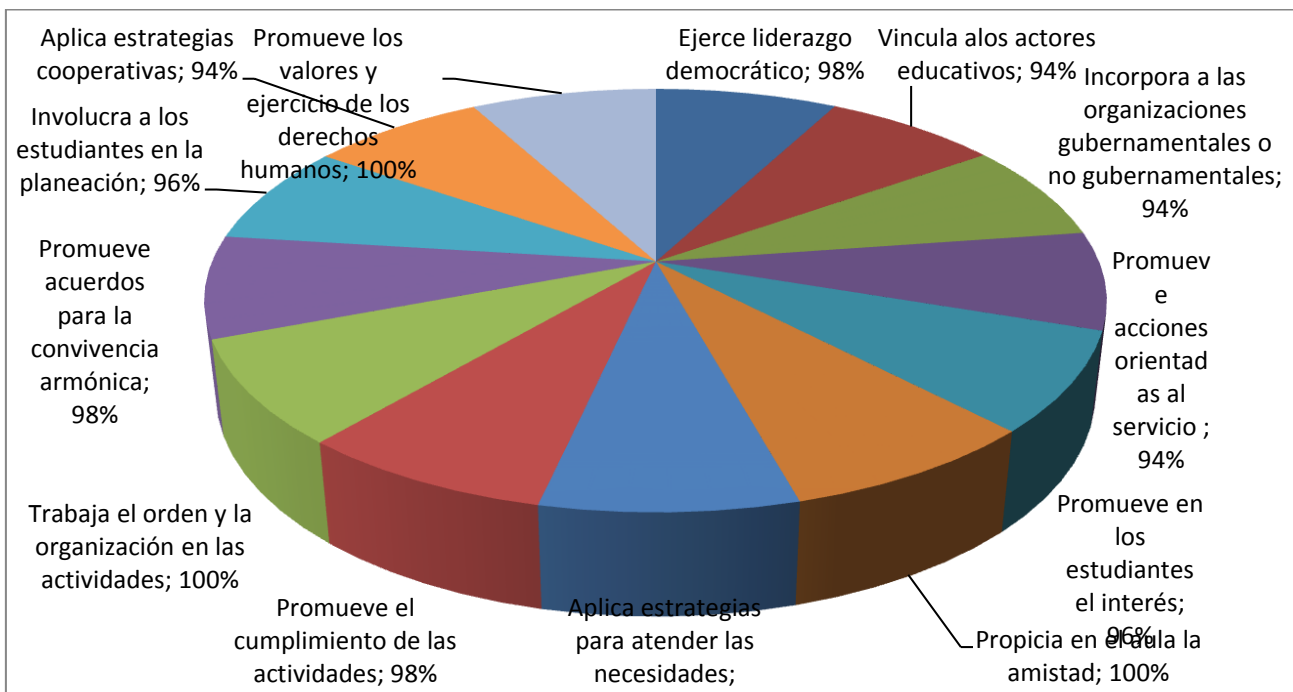


Figura 24 Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.
Elaborado por: Sarango, M. (2014).

De los datos de la tabla N° 24 se establece que el nivel de importancia está en un 9.69 en el ámbito de liderazgo en el desempeño profesional. Por lo que se destacan ciertos indicadores vitales para un buen liderazgo, como son: propicia en el aula la amistad, trabajar el orden y la organización en las actividades, promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos (todos 10,00). Así mismo, los docentes indican que tienen limitaciones que implica la práctica de indicadores como: el aplicar estrategias cooperativas, incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales y promover acciones orientadas al servicio.

Se concluye que los docentes investigados consideran importante el liderazgo y la comunicación entre los miembros de la comunidad educativa con el objeto de mantener buenas relaciones personales y sobre todo brindar una calidad educativa a sus dicentes, mediante el trabajo cooperativo y así afianzar su desempeño profesional docente. Frente a esta afirmación Gilio M., M. C. (2000), expresa que la mayor parte de los directores ignoran la importancia del liderazgo y no cuentan con una preparación que les permita asumir el liderazgo y estimular a los docentes ni ostenta la capacidad organizativa; es pues, necesario fortalecer la capacidad de liderazgo de los directivos para transformar efectivamente la cultura de las instituciones escolares” (p. 34).

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

Tabla 25 Nivel de conocimiento que tienen los docentes en el ámbito de Liderazgo y comunicación en el desempeño profesional (nivel de conocimientos).

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,20	92%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,00	90%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,60	86%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	92%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,00	90%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	92%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,00	90%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,60	86%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	94%
TOTAL		118,60	
PROMEDIO		9,12	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Alfonzo María Ortiz".

Elaborado por: Sarango, M. (2014).

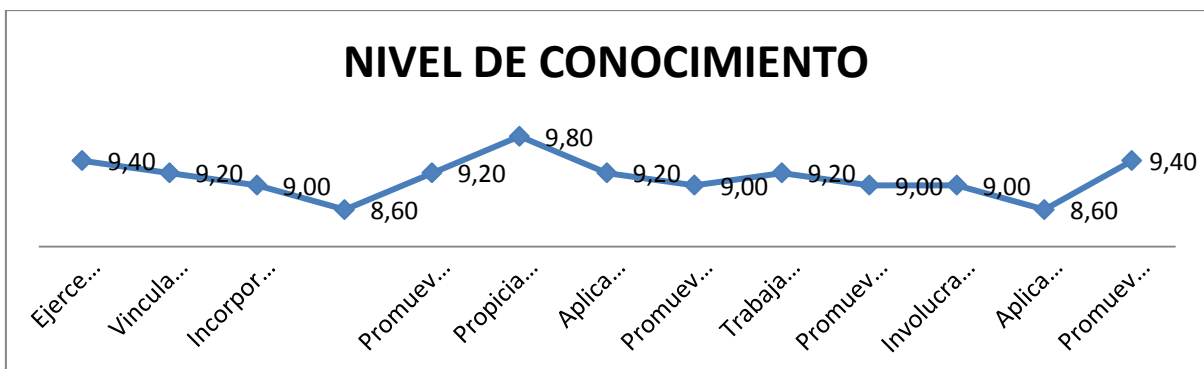


Figura 25 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente

Elaborado por: Sarango, M. (2014).

Analizando la tabla N° 25 se observa un nivel promedio de 9,12 a decir de los docentes participantes, destacándose indicadores como: ejercer liderazgo democrático (9,40), vincular a los actores educativos (9,20), promover los valores y ejercicio de los derechos humanos (9,40) y propicia en el aula la amistad (9,60). Indicadores que demanda un nivel de conocimientos apropiados para poderlos aplicar. Pero hay indicadores, cuyo nivel de conocimientos no es el apropiado, de acuerdo a los docentes investigados, como: aplicar estrategias cooperativas, promueve acuerdos para la convivencia armónica.

Se concluye manifestando el grado de importancia que tiene el ámbito del liderazgo y la comunicación en el buen desempeño profesional docente. No se han presentado indicadores nulos o que no se consideren útiles, a lo contrario el liderazgo es una forma de optimizar la gestión administrativa o en nuestro caso la gestión educativa, ya que permite que se dé cumplimiento a los objetivos planteados de forma eficiente y con calidad, a más que dentro de la formación del docente se debe de tener la característica de ser líder, para poder organizar. Controlar y guiar a sus docentes hacia un aprendizaje significativo y de calidad. Respecto a liderazgo Graterol, Ch. (2010, p. 13), señala “quien enfrenta hoy el reto de dirigir una institución educativa, más que un administrador tendrá necesariamente que ser un líder Educativo y disponer de un nivel de conocimientos apropiados para lograr resultados óptimos en las condiciones en que vivimos”; otro punto importante es, que no basta con reunir los requisitos necesarios para el cargo, ni acumular una larga trayectoria docente y directiva, sino también una visión de que trascienda los parámetros del centro educativo.

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

Tabla N° 26 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	8,80	9,50
	Desarrollo	8,14	9,20
	Evaluación	8,40	9,03
	Visión Global	8,45	9,24
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		7,89	9,05

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Alfonzo María Ortiz”.

Elaborado por: Sarango, M. (2014).

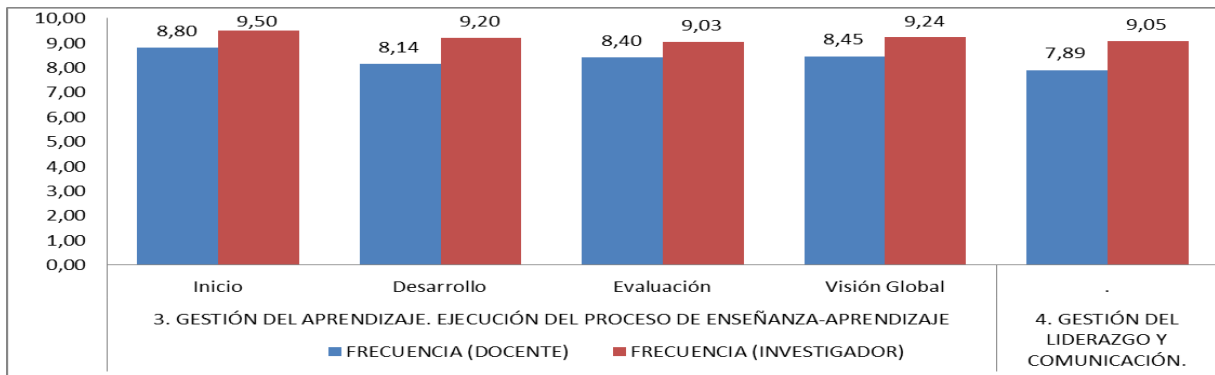


Figura 26 COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

Elaborado por: Sarango, M. (2014).

Ante los datos expuestos en la tabla se destaca que la comparación entre: inicio, desarrollo, evaluación y visión global en el registro de observación de las actividades docentes, son más importantes para los docentes el nivel de inicio debido a que tienen porcentajes altos como: 8.80, 9.50, lo que nos da a deducir que los maestros inician con todo el optimismo y motivación a realizar los trabajos o planificaciones, mientras que al momento de evaluar se dé una baja de los porcentajes.

Ante esta situación Lepeley M. T. (2003), destaca que los elementos para los procesos del mejoramiento continuo conducen al aumento de la calidad incluyen: la generación de ideas, planear, realizar, evaluar, y mejorar” lo que nos conlleva a destacar que los componentes antes mencionados son parte de toda planificación y que se deben de tomar mucho en cuenta si lo que se quiere es obtener la calidad educativa.

3.6 Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla N° 27 Desempeño profesional del docente (análisis global).

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8,68	9,45	8,68
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,31	9,51	8,91
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,54	9,58	9,14
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,45	9,68	9,20
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	7,89	9,69	9,12

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Alfonzo María Ortiz”.

Elaborado por: Sarango, M. (2014).

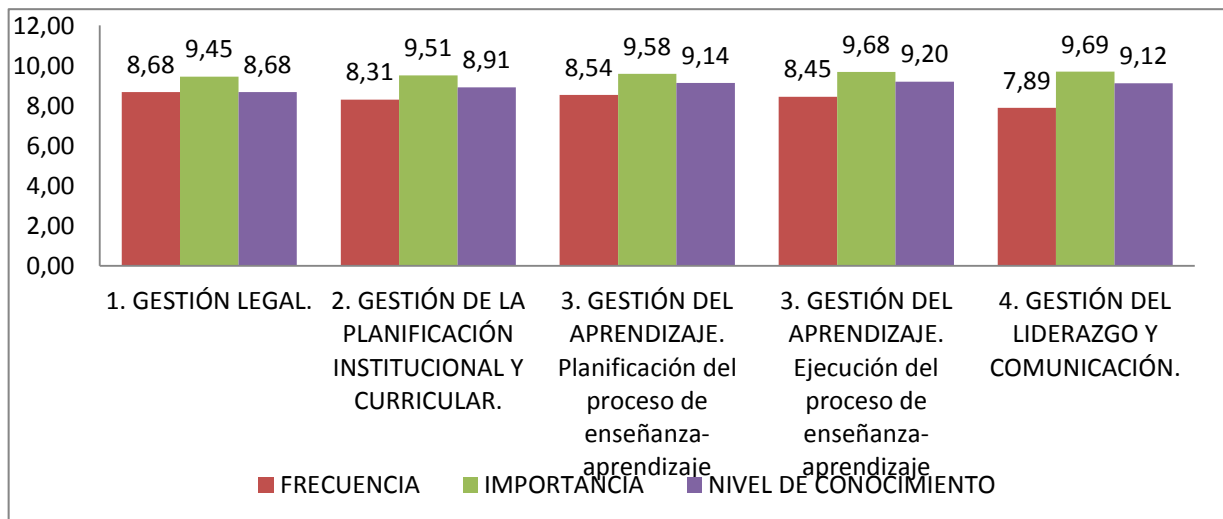


Figura 27 Desempeño profesional del docente (análisis global).

Elaborado por: Sarango, M. (2014).

Al analizar los resultados de las encuestas y fichas de observación expuestos en la tabla N° 27, visión global de cada uno de los ámbitos de estudio, se aprecia que los datos más altos están en gestión de aprendizaje, gestión legal y gestión de planificación, mientras que con relación en liderazgo y comunicación tenemos índices bajos de 7.89, lo que nos conlleva a determinar que es en este punto donde más se debe trabajar en la institución educativa.

En relación a los resultados se deduce que toda formación de los docentes debe de ser de forma íntegra en todos los aspectos que lo ayuden a brindar una educación de calidad. Logrando con ello en el maestro que una de sus características es que el mismo este abierto al cambio y presto a seguir aprendiendo día a día y así cumplir con las exigencias de la sociedad actual. Pero en relación a liderazgo y comunicación estos docentes encuestados tienen conocimientos bajos lo que en parte trunca los avances de la institución y por ende no se pueda cumplir con eficacia los objetivos propuestos. Frente a esta situación Lepeley M. (2001), señala que “liderar es educar y desde esta perspectiva educacional, cada educador es un líder”. (p, 23).

CONCLUSIONES

Sobre el diagnóstico de desempeños profesionales de docentes de la Unidad Educativa “Alfonso María Ortiz”, se pueden establecer las siguientes conclusiones:

- En cuanto al ámbito de la Gestión legal, los docente fomentan dentro de la institución educativa el cumplimiento y organización de actividades docentes, los deberes y derechos de los niños, identifican los niveles del sistema ecuatoriano y resuelven conflictos en su aula e institución, mientras que en niveles bajos estipulan la participación y aplicación del Código de Convivencia Institucional y el cumplimiento del reglamento.
- En relación al desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional curricular, los docentes, desempeñan su labor profesional a cabalidad, por los niveles altos obtenidos en la planificación curricular, macro (reforma curricular) meso (POA; PEI, PAA) y micro (Planes de clase),dentro de la institución con eficacia y cumpliendo con todos los requerimientos, pero con un índice bajo tenemos la elaboración de proyectos educativos, lo cual no es bien visto por la mayoría de docentes
- En el ámbito de la gestión de aprendizaje se determina que los docentes enmarcan con niveles altos del desarrollo de estrategias, recupera las experiencias y presenta situaciones reales motivar el tema, realizan una evaluación de todo el ámbito educativo, con lo que se reafirma que el hecho de planificar es uno de los aspectos más importantes y que a su vez tienen buenos conocimiento los docentes al momento de su elaboración y aplicación, con el objeto de conseguir los objetivos propuestos, pero un nivel bajo mínimo esta la utilización de recursos, lo que en base contrapone a los datos de los demás indicadores.
- En cuanto al ámbito del liderazgo y comunicación se extrae que los índices altos están en los indicadores de participación en el aula con amistad, trabaja el orden y la organización de actividades y promueve los valores y ejercicios de los derechos

humanos, lo que determina que toda actividad de liderazgo y comunicación es realizada solo dentro del aula y no fuera de ella, mientras que en índices bajos están los demás indicadores demostrando que no tienen conocimientos óptimos en cuanto a liderazgo y comunicación fuera del aula, lo que ocasiona que se estén limitando acciones que vayan en beneficio de los educandos o de la comunidad educativa en general. Demostrándose también la inexistencia de buenos lazos de comunicación y por ende no hay persona que haga el papel de líder.

- En relación al objetivo general de la investigación se concluye que logro determinar la caracterización y análisis de los docentes en el los cuatro ámbitos antes planteados, con lo que se establece que los maestros aplican y tienen conocimientos y destrezas y en cada uno de los ámbitos.
- En lo que respecta a los objetivos específicos del trabajo investigativos, se establece que el mismo está sustentado con la respectiva información bibliográfica en cada uno de los ambientes de la gestión, a más de que las actividades diarias que realizan los docentes son de frecuencia alta, lo que permite determinar que el conocimiento que estos tienen en cuanto a cada uno de los ambientes de planificación curricular e institucional, enseñanza-aprendizaje, y legal son altos, a relación de liderazgo y comunicación que son de nivel bajo y es allí en donde se detecta el problema.

RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones obtenidas en el estudio, es posible emitir las siguientes recomendaciones:

- En el ámbito de la gestión legal Planificar actividades que involucren a todos los miembros de la comunidad educativa a participar en la construcción y aplicación del Código de Convivencia Institucional, fomentar el cumplimiento del reglamento, etc., mediante la aplicación de talleres de capacitación, con la finalidad de dar cumplimiento a los requisitos que demanda el Ministerio de Educación y a su vez mejorar las relaciones y comunicación personal dentro de la institución.
- En el ámbito de la planificación curricular, por parte del área pedagógica de la institución se debe estructurar talleres de capacitación dirigido al personal docente de la institución, para encaminarlos en la elaboración y desarrollo de proyectos educativos, con el fin de dar solución a problemas educativos y crear plantillas o modelos de planificaciones anuales, mensuales y diarias, con el fin de evitar confusiones entre los docentes y así mantener el orden y la puntualidad al momento de entregar las mismas.
- Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador, efectuar seminarios con temas sobre los derechos de los niños, valores humanos para los estudiantes y pedagógicos de liderazgo educativo, comunicación, relaciones humanas, para los docentes, etc., a través de la realización de actividades, organizarlas y sistematizarlas con el fin de mantener las buenas relaciones, de la comunidad educativa de la institución.
- Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador, capacitar a los docentes y autoridades del plantel sobre liderazgo y comunicación, a través de talleres teórico – prácticos, con el objeto de mejorar y fomentar las relaciones personales y lograr los objetivos educativos del plantel y de aprendizaje.

- Realizar una capacitación de los docentes en las áreas fundamentales de, lengua y literatura y matemática, ya que son estas la base para el desarrollo de las demás áreas y en el uso e implemente el uso de las TIC's como herramientas didácticas.
- Que se sigan planteando proyectos referentes al ámbito de liderazgo y comunicación con el objeto de que el docente se siga actualizando en estos temas y así pueda generar aportes que vayan en beneficio de la niñez del plantel.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarado C., K. (2005). ¿Qué nos puede aportar el psicoanálisis en la comprensión de las relaciones en la escuela? En Revista Actualidades investigativas en educación. Volumen 5, Número Extraordinario, Año 2005. Universidad de Cuenca. <http://www.uc.ac.cr>. Revisado en febrero del 2005.
- Andrade, L., Iriarte, M., Herrera, M. (2013). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio en centros educativos del Ecuador*. Guía Didáctica. Editorial EDILOJA, Loja-Ecuador.
- Arias López, José Luis. (2006). Blog: La dimensión administrativa de la gestión: Notas para una gestión del trabajo participativo. Blogger: latarea.com .México <http://www.latarea.com.mx/articu/articu18/jlarias18.htm>
- Ary, D y otros. (2009). *Introducción a la investigación Pedagógica*, Edición. Mc Graw Hill. Madrid. España
- Barbera, G. (2001). Aplicación de estrategias didácticas para aumentar el nivel de participación de los alumnos de la sección 15 de Ética Profesional de la Facultad de Educación de la Universidad de Carabobo. Trabajo de grado de especialización no publicado. Universidad de Carabobo.
- Bigge, M. (1986). *Teoría de aprendizaje para maestro*. Caracas Venezuela.
- Brophy, J., Good, T. (1996). *Psicología educativa contemporánea*. México: McGraw-Hill.
- Cerisola, M., Páez, H. (2003) Evaluación de los niveles de satisfacción del estudiante-docente con el componente de práctica profesional de la Escuela de Educación de la FACE. *Revista Ciencias de la Educación*, (pp.11-31)
- Burga, Elena (2012). “La escuela que queremos y soñamos tendrá la Marca Perú”. *Revista Tarea* número 79. Lima

- Díaz C. (2006). Evaluar para comprender y mejorar la docencia en la educación superior (pp.125-138). México: UAM-UNAM-UABJO.
- Dewey, C. (1997). Evaluación y profesionalismo de los maestros. Evaluación de los maestros. En Benjamín Álvarez H. y Mónica Ruiz-Casares (editores) Evaluación y reforma educativa. Opciones de política. (pp. 187 – 216)
- Campos, E., L. (2009). Los significados pedagógicos del aula, de la escuela y del sistema educativo: un aporte de la investigación cualitativa a la educación costarricense. En Revista Actualidades investigativas en educación. Volumen 5, Número Extraordinario. Universidad de Costa Rica. <http://www.inie.ucr.ac.cr/>. Revisado en febrero del 2009 (p.37)
- Carrió, O, S. (2001). Transversalidad en el currículo. Texto Guía. Universidad Técnica Particular de Loja. Octubre 2006.
- Elizalde, L. y Reyes, R. (2008). Elementos clave para la evaluación del desempeño de los docentes. Revista Electrónica de Investigación Educativa, Especial. Disponible en:<http://csantiagoeljurista.blogspot.com/2008/04/evaluacin-del-docente.html>
Consultado el 18-12-2013
- Fernández, M. (2002). Realidad psicosocial del maestro de primaria. Lima: Universidad de Lima.
Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v7n2/v7n2a07.pdf> Consultado: 12-12-2013
- Fornacier, J. (1983). La responsabilidad de los maestros de escuela primaria frente a la componente matemática del currículo: implicaciones para la formación de maestros. (pp. 24-27).
- García Garduño, J. M. (2009). Las dimensiones de la efectividad docente, validez y confiabilidad de los cuestionarios de evaluación de la docencia: síntesis de investigación internacional.
- García Sánchez, E. (2008). Meta evaluación. Madrid: Universidad Carlos III de Madrid.

Gaete Astica, M. y Jiménez Asenjo, W. (2009). Factores que inciden en el bajo rendimiento Académico en matemática en I y II ciclo. Departamento de Estudios e Investigación Educativa. Ministerio de Educación Pública. San José, Costa Rica.

Gilio M., M. C. (2000). La evaluación docente desde una perspectiva participativa: el caso de la licenciatura en Química de la Universidad Autónoma de Querétaro.

Graterol, Ch. (2010). Evaluación del desempeño docente en su actuación como gerente de aula. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo.

Guzmán, M. (2009). Enseñanza de las Ciencias y la Matemática. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. <http://www.oei.es/oeivirt/edumat.HTML>. Revisado el 05/04/2009.

Herán y Villarroel (2007). Caracterización de algunos factores del alumno y su familia de escuelas urbanas y su incidencia en el rendimiento de castellano y matemática en el primer ciclo de enseñanza general básica. Chile: CPEIP.

Ibarra, L. (2002). ¿Educar en la escuela, educar en la familia? Realidad o utopía?, [Universidad](#) de Guayaquil, Ecuador

K. J. Halten: (1987). Planificación Estratégica Educativa. Farmas, Edit. Madrid.

Lepeley, M. T. (2003). Gestión y Calidad en Educación. Un módulo de evaluación. Ediciones. McGRAW-HILL INTERNACIONAL.

Loredo E., J. y Rigo L., M. A. (2009). La evaluación docente en un contexto universitario: una propuesta formativa y humanista. En M. Rueda, F. Díaz-Barriga y M. Díaz (Coords.), Evaluar para comprender y mejorar la docencia en la educación superior(pp. 55-68). México: UAM-UNAM-UABJO.

Luna S., E. (2008). Opinión de maestros y estudiantes respecto a las dimensiones de evaluación docente en posgrado. En M. Rueda y M. Landes Mann (Coords.), ¿Hacia

una nueva cultura de la evaluación de los académicos? (pp. 103-118). México: CESU-UNAM.

Martin-Kniep, G. O. (2010). Portafolios del desempeño de maestros, profesores y directivos. La sabiduría de la práctica. Buenos Aires: Paidós.

Marzano, R. J. (2001). Una nueva era de la escuela reformada Going where the research takes us. Disponible en: http://www.google.com.ec/url?sa=t&source=web&cd=1&ved=0CBYQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.mcrel.org%2FPDF%2FSchoolImprovementReform%2F5002RR_NewEraSchoolReform.pdf&ei=HsIBTZmrONHpgAfTtoSOAg&usg=AFQjCNFFv2tbVNm85n8dM9pZ14DsiVSMw&sig2=iwED8Zzq4COPE7A8wbCI-A

Consultado: 27-04 2014

MINED (2011). Ministerio de Educación. Estándares de desempeño para la formación inicial de docentes, Quito, Distrito Metropolitano.

MINED (2013). Ministerio de Educación. Estándares de desempeño para la formación inicial de docentes, Quito, Distrito Metropolitano.

Ministerio de Educación Ecuador. (2011). *Estándares de Calidad Educativa*. Quito. Recuperado de: <http://estandares.educacion.gob.ec/index.ph>

Ministerio de Educación Ecuador. (2011). *Instrumentos para la evaluación docente*. Quito, Sistema Nacional de Evaluación.

Montenegro, I. (2003). Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá: Ediciones Especiales Magisterio.

MINED (Ministerio de Educación del Ecuador) (2011-2013). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito, D.M.

Odderey Matus (2007), Estrategia. Funciones, definiciones. Edit. Kapeluz. Madrid. Espa.

Parra Gaona, Mario C. Blog (2004). Dimensiones de una Institución Educativa y los ámbitos de la Gestión Escolar; Blogger: abc.com.py
<http://archivo.abc.com.py> consultado: 13-04-2014

Rosales, C. (2009). Evaluar es reflexionar sobre la enseñanza. Madrid: Narcea.

Rueda B., M. (2011). Una propuesta de cuestionario dirigido a los estudiantes para evaluar la función docente en la universidad. En M. Rueda, F. Díaz-Barriga y M.

Rueda M. y Díaz-Barriga F. (2010). Evaluación de la docencia. Perspectivas actuales (pp. 41-62). México: Paidós.

Sánchez, A. (2006). Relación Familia-Escuela. En Pedagogía Familiar, Narcea, S.A. de Ediciones Madrid

Santos G., M. A. (2000). Meta evaluación de las escuelas: el camino del aprendizaje, del rigor, de la mejora y de la ética. Acción Pedagógica, 9 (1-2) ,18- 23.

Serrano, E. (2009). La evaluación del aprendizaje, dimensiones y prácticas innovadoras. Educere.

Stufflebeam, D. L. y Shinkfield, A. J. (1987). Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica. Madrid: Paidós-MEC.

Trillas. B. M (1990). Formación de formadores. Madrid: Paraninfo.

Vázquez Mota et al (2009). Modelo de Gestión Educativa Estratégica. Secretaría de Educación Pública de México. México, D.F. Disponible en:

<http://www.edomex.gob.mx/ecal/doc/pdf/modelodegestionEE.pdf>

Consultado: 12-12-2013

Vidal Ledo M. et al. (2008). Blog: Gestión educativa; Blogger: sld.cu .Cuba,
http://bvs.sld.cu/revistas/ems/vol22_2_08/ems12208.htm

Valdés, H. (2000). ¿Cómo evaluar? Ponencia presentada por Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, Ciudad de México, México D.F.

Zabalza, M.A. (2003). Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional. Madrid: Narcea.

PROPUESTA

AMBITO:	LEGAL <input type="checkbox"/> PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input type="checkbox"/> APRENDIZAJE <input type="checkbox"/> LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input checked="" type="checkbox"/>
PROBLEMA IDENTIFICADO	
<p>Dentro de la investigación realizada en la Institución Educativa “Alfonso María Ortiz” del cantón “El Tambo” se demuestra como una falencia que requiere una inmediata solución la Falta de comunicación y la poca capacidad de liderazgo que tienen los docentes dentro y fuera del aula, pues la misma está poniendo en riesgo las relaciones personales entre miembros de la comunidad educativa y a su vez el correcto funcionamiento del plantel.</p> <p>Por lo que se ve prioritario dar solución a este problema a través de la elaboración y aplicación de un proyecto tendiente a mejorar la comunicación, el liderazgo de docente y la calidad de la educación impartida en esta institución.</p> <p>Robert H. (1971), en su teoría del camino a la meta considera que el líder influye en sus seguidores cuando estos perciben en él un camino hacia sus propias metas. Se basa en la teoría de la motivación para la expectativa que afirma que uno se motiva si cree que el esfuerzo requerido (el camino) le lleva a un resultado deseado (meta).</p> <p>Bajo este enfoque de liderazgo parte de la situación del seguidor y de la actuación del líder como refuerzo para alcanzar las metas propias del seguidor, el líder deberá entonces procurar caminos claros, eliminar confusiones y conflictos entre metas y tareas, brindar recompensas, apoyo y</p>	

recursos al esfuerzo de los seguidores y adaptar su estilo a las necesidades, tareas y situaciones de los subordinados.

En base a estos antecedentes obtenidos del personal docente de la Unidad educativa, hemos detectado, el siguiente problema: “LA FALTA DE COMUNICACIÓN Y LA POCA CAPACIDAD DE LIDERAZGO QUE TIENEN LOS DOCENTES PARA CON LOS ESTUDIANTES DURANTE EL PROCESO DE APRENDIZAJE, DENTRO Y FUERA DEL AULA”; por lo que se proyectan actividades tendientes a capacitar a los docentes para que su trabajo permita desarrollar buenas relaciones personales, mejorar la comunicación entre autoridades y docentes y sobre todo que la autoridad se plantee una idea de lo que es ser líder institucional, evitando de esta manera, que exista problemas por la mala comunicación, y actividades que no se puedan desarrollar por la poca capacidad de liderazgo institucional; todas estas actividades se ejecutaran a través de la gestión y autogestión.

NOMBRE DE LA ESTRATEGIA.

Capacitación en Liderazgo y Comunicación Educativa para los docentes de la Unidad Educativa “Alfonso María Ortiz” del cantón El Tambo, provincia de Cañar

OBJETIVO

1. Identificar las principales estrategias de liderazgo y comunicación, a través de una investigación bibliográfica minuciosa en donde se determinen los aspectos relevantes e importantes sobre los temas, para con ello solucionar el problema detectado en la institución.
2. Promover prácticas de comunicación con respeto y liderazgo democrático entre los docentes y demás miembros de la comunidad educativa, mediante la aplicación de nuevos conocimientos con el objeto de mejorar el correcto

funcionamiento y comunicación del establecimiento.

3. Diseñar sesiones de aprendizaje desde sus disciplinas académicas incorporando las estrategias participativas en talleres, seminarios, charlas, etc., de capacitación continua, con el objeto de lograr la preparación teórico práctico.

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Actividades de preparación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar una reunión con los responsables del proyecto para pedir colaboración de la institución. Distrito de educación de Cañar, con un Psicólogo educativo. - Visitar la institución y solicitar la colaboración. - Elaborar el horario de trabajo. - Elaborar la proforma presupuestaria - Elaborar los materiales de apoyo como son: módulo de 	<p>Humanos.</p> <p>Director. Subdirector. Área pedagógica. Facilitadores. Docentes.</p> <p>Institucionales.</p> <p>UTPL. Distrito de educación del Cañar.</p> <p>Materiales.</p> <p>Oficios. Folletos. Matrices. Papales Documentos de apoyo. Útiles de escritorio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Presentar el informe de las diferentes actividades realizadas en esta capacitación. - Efectuar un seguimiento y evaluación sobre los procesos aplicados, a través de una guía o ficha de observación para cada uno de los docentes. - Aplicar una evaluación teórica al momento de terminar el seminario

	<p>capacitación, afiches, diapositivas de presentación, hojas de trabajo, etc., y entregarlos a los docentes oportunamente.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificar eventos sociales, culturales, deportivos, etc., en donde se desarrolle la comunicación entre docentes y los miembros de la comunidad educativa - Organizar las estrategias participativas y de aprendizaje (talleres, seminarios, charlas, etc.) dirigidas a los docentes con sus respectivas actividades para desarrollar el tema de Liderazgo Docente. - Desarrollar el 	<p>Proyector. Computador. Memory. Financiero: Autogestión del alumno.</p>	<p>para verificar si se ha adquirido la información necesaria.</p> <p>-</p>
--	--	--	---

<p>Actividades de aplicación o solución.</p>	<p>evento de capacitación del “Taller de Gestión y Calidad Educativa en Liderazgo y comunicación” , dentro de este taller se tratara temas como: liderazgo, características de un buen líder, ¿cómo dirigir una institución para lograr la excelencia y calidad educativa?, la comunicación, formas de comunicación, relaciones humanas, etc., dirigida por psicólogos y especialistas en liderazgo educativo y comunicación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aplicar las estrategias participativas y de aprendizaje de liderazgo docente - Llevar a cabo los eventos de carácter social, cultural 		
--	---	--	--

Actividades finales.	<p>y deportivo para mantener o mejorar las relaciones personales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación del proyecto por parte de las autoridades. 		
BIBLIOGRAFÍA			
<p>Ayala, Galan y Martínez (2000, p 92) Técnicas de Trabajo en Grupo. Editorial pirámide.</p> <p>Cagigal. G.J. (1997, p 128-129) Gerencia Educativa, Editorial UTPL.</p> <p>Gerrero. J.G (2008, p 200-241) Ética Social y Profesional. Editorial UTPL.</p> <p>Ginddens. (2006, p 188) El Oficio del Docentes</p> <p>Lepeley. M. T. (2003, p 29-30) Gestión y Calidad de la Educación. Editorial McGrawHill.</p> <p>Robert H. (1971), Gerencia Educativa. Editorial UTPL.</p>			

ANEXOS

ANEXO N° 1

CARTA DE AUTORIZACION DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

Está 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**

*Autorizo a la Sra. Maria Sorango
que realice la investigación en la
institución la cual yo dirijo.*



ANEXO N° 2
CARTA DE ENTREGA-RECEPCIÓN DEL INFORME DE LOS RESULTADOS DE LA
INVESTIGACIÓN.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

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

ANEXO N° 3
MODELO DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.
REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

DATOS INFORMATIVOS
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: NÚMERO DE NIÑOS: PERÍODO/S OBSERVADO/S: ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA: DESTREZA TRABAJADA: FECHA:
<p>El presente cuestionario tiene como finalidad identificar la gestión del aprendizaje, del liderazgo y la comunicación que realiza el docente en el aula, con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa en el aula.</p> <p>INSTRUCCIÓN: Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = excelente y 0 = no apreciable, escriba en la columna frecuencia el nivel de desarrollo de la actividad, de acuerdo a la siguiente descripción.</p>
<p>Frecuencia: el cumplimiento de la actividad y su nivel de desarrollo.</p>

AMBITO	N°	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA	
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	1.1.1	INICIO	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	
		1.1.2		Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	
		1.1.3		Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	
	1.2	1.2.1	DESARROLLO	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
		1.2.2		Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	
		1.2.3		Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
		1.2.4		Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	

2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	1.2	1.2.5		Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
		1.2.6		Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
		1.2.7		Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
	1.3	EVALUACIÓN	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.	
	2.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.			
	2.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.			
	2.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.			
	2.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.			
	2.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.			
	2.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.			
2.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.				
2.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.				
2.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.				
2.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.				
2.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.				
2.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.				
2.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.				

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO**

1. Nombre de la Institución: _____

2 **Tipo de Institución:**

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

3. **Ubicación geográfica:**

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

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

1. Sexo F () M () 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 = excelente y 0 = no apreciable, escriba en las columnas que corresponden a los aspectos: frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, de acuerdo a la siguiente descripción:

Frecuencia: es el número de repeticiones con las que el docente ejecuta la actividad.

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.

VALORACIÓN

10 = Excelente

0 = No apreciable

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL.	1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales.			
	1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional señalada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y desarrollados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional tomando como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.			

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

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

ANEXO N° 4
FOTOGRAFÍAS DE LA INVESTIGACIÓN.







ANEXO N° 5

BREVE RESEÑA HISTORICA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA

Unidad Educativa Alfonso María Ortiz



Vista frontal.

Ante la imperiosa necesidad de dar una mejor educación a los niños de El Tambo, un grupo de entusiastas padres de familia solicitan a la Dirección de Educación, la creación de una escuela mixta, en vista de que la escuela 12 de Octubre resultaba estrecha por el crecido número de alumnos varones.

La escuela Mariana de Jesús, únicamente, recibía solo a niñas de religión católica. El Director de Educación, German Rivas, acogió la petición ciudadana. Luego de la inspección de supervisores y el informe favorable, se crea la escuela fiscal mixta "Sin Nombre" de El Tambo, el 10 de octubre de 1980.

Los profesores nombrados fueron Zaida Barahona, Mariana Muñoz, Mariana Alvarado y Joel Shimin en calidad de director con 123 estudiantes. Al inicio, se arrendó la casa del señor Leoncio Bernal, por el precio de 2.000 sucres mensuales, durante tres años.

Luego, se arrienda la casa de don Antonio Jiménez por tres años, la casa de los obreros por dos años, hasta que al fin, se consigue un terreno propio con una vistosa casa, de propiedad de los esposos Ecilda Vanegas y Samuel Escandón (herederos) alquilada por el valor de 1.700.000 sucres. Con el transcurso de los años se ha incrementado el número de estudiantes y maestros. El 23 de Octubre de 1993 se crea el jardín de infantes (1^{er} de básica) y una partida de conserje.

Actualmente, la institución cuenta con tres bloques de aulas construidos por el FISE en el año 1995, y por el gobierno del Japón y la DINSE en el 2011. Tiene, también, anexos para el bienestar de la niñez que se educa en este prestigioso establecimiento educativo. La institución cuenta con una planta docente de 26 maestros y con un total de 617 estudiantes.

Cabe indicar que en el año 2010 – 2011 desde la Zonal 6 de Cuenca se creó el Octavo, Noveno y Décimo año de Básica.



A circular stamp in blue ink. Inside the circle, there is a handwritten signature that appears to be 'D. Castro'. Below the signature, the date '11-12-2013' is written. At the bottom of the stamp, the name 'D. Castro' is written again. A long horizontal line is drawn across the left side of the stamp.