



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN QUÍMICO BIOLÓGICAS

Tema

“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en la Unidad Educativa Flor de Oriente año lectivo 2013-2014”

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Montero Vega, Jesica Cesivel

DIRECTOR: Granda Lasso, Euler Salvador , Lic.

CENTRO UNIVERSITARIO COCA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Licenciado.

Granda Lasso Euler Salvador. Lic.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, realizado por Montero Vega Jesica Cesivel; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 18 de julio 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Montero Vega Jesica Cesivel declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación : El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, de la Titulación de Licenciado en Ciencias de la Educación siendo Lic. Salvador Granda director 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 investigado, 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 trabajos de fin de titulación que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad.

F:.....

Autor: Montero Vega Jesica Cesivel

Cédula: 180373277-3

DEDICATORIA

Este proyecto está dedicado a Dios por darme valentía, fortaleza, conocimientos e inteligencia para alcanzar una nueva etapa en la vida y poder superarme académicamente.

A mi Esposo, que siempre ha estado a mi lado dándome apoyo incondicional, confianza, amor para cumplir esta nueva meta y alcanzarla con éxito.

A mis padres, por siempre parte fundamental de mi vida y apoyarme incondicionalmente.

Jesica Cesivel Montero Vega

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a todos mis amigos por brindarme su amistad, compañía, ánimo y apoyo incondicional a lo largo de mi vida personal, social y profesional.

Al Licenciado Luis Bernardo Guamán Chalán, Rector de la Unidad Educativa “Flor de Oriente”, al personal docente, en especial a los que laboran en el Bachillerato, por haber colaborado con la información necesaria para el desarrollo de este proyecto.

Al Licenciado Salvador Granda, por su ayuda y asesoramiento que motivaron a la elaboración del proyecto.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, por haberme dado la oportunidad de fortalecer mis conocimientos, a su selecto cuerpo de docentes quienes con su profesionalismo, ética, inteligencia y conocimientos supieron guiarme en esta etapa de preparación profesional.

Jesica Cesivel Montero Vega

INDICE DE CONTENIDOS

	Pág
CARÁTULA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRAC.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	
1.1. Desempeño docente.....	6
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	6
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	11
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	12
1.1.2.2. Motivación.....	14
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	14
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	14
1.1.2.5. Organización institucional.....	16
1.1.2.6. Políticas educativas.....	17
1.1.3. Características del desempeño docente.....	19
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	20
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	22
1.1.4.2. Relación familiar escuela comunidad.....	23
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	26
1.2. Gestión educativa.....	27
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	27
1.2.2. Características de la gestión.....	31
1.2.3. Tipos de gestión.....	32
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	32
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	33
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	34
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	34
1.2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación.....	34
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente....	35
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	35
1.3.2. Tipos de estrategias.....	36
1.3.2.1. En la gestión legal.....	38
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	40
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	42
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	43
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	
2.1. Diseño de investigación.....	46
2.2. Contexto.....	46
2.3. Participantes.....	47
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	48
2.4.1. Métodos.....	48
2.4.2. Técnicas.....	50
2.4.3. Instrumentos.....	50
2.5. Recursos.....	52
2.5.1. Talento Humano.....	52

2.5.2.	Institucionales.....	52
2.5.3.	Materiales.....	52
2.5.4.	Económicos.....	53
2.6.	Procedimiento.....	53
	CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	
3.1.	Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	57
3.1.1.	Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal..	57
3.1.2.	Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	59
3.1.3.	Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	60
3.2.	Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	62
3.2.1.	Frecuencia en el desempeño profesional en el ámbito de la planificación	62
3.2.2.	Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente....	64
3.2.3.	Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	66
3.3.	Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	68
3.3.1.	Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	68
3.3.1.1.	Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	68
3.3.1.2.	Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	70
3.3.1.3.	Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	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.	Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	75
3.3.2.3.	Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	77
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.....	79
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.....	80
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.....	82
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.....	83
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.....	85
3.3.2.9.	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del	86

	aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	87
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.....	89
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.....	90
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.....	91
3.3.2.13	Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	92
3.4.	Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.	92
3.4.1.	Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	94
3.4.2.	Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	96
3.4.3.	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	97
3.5.	Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	98
3.6.	Desempeño profesional del docente (análisis global).....	103
	CONCLUSIONES.....	105
	RECOMENDACIONES	106
	BIBLIOGRAFÍA.....	109
	PROPUESTA.....	
	ANEXOS	
	Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	
	Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	
	Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	
	Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	

RESUMEN

En el siguiente documento trata sobre el tema de el “Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje. Estudio realizado en la Unidad Educativa Flor de Oriente. Año lectivo 2013-2014”.

Entre los resultados obtenidos de la investigación se tiene en forma central el desempeño docente, con su conjunto de acciones en bienestar de la comunidad educativa; las motivaciones que tiene el docente para ejercer su práctica de forma exitosa dentro del aula, lo cual determina su perfil profesional, las relaciones interpersonales entre, docente-estudiante, docente- padres de familia, docentes- comunidad. La Gestión Educativa con sus respectivas acciones a través de estrategias, las cuales permiten orientar y fortalecer el proceso educativo con enfoques: legal, curricular, aprendizaje, planificación institucional, liderazgo y comunicación. Las estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente son un conjunto de acciones que deben ser planificadas según el lugar establecido, de una manera sistemática, para lograr un determinado fin.

Se concluye que es necesario el buen desempeño docente dentro y fuera de la institución educativa para tener mejor éxito en el proceso de enseñanza aprendizaje.

PALABRAS CLAVES: Desempeño Docente, Gestión Educativa, Estrategias, Proceso Enseñanza - Aprendizaje

ABSTRACT

The following paper discusses the theme "Teaching Performance in Teaching Learning Process. Study in the Flower of East Education Unit. 2013-2014 school year. "

Among the results we have focused on how teacher performance , with its set of actions being of the educational community; the motivations that have teachers to exercise their practice successful way in the classroom, which determines your professional profile , relationships between teacher - student, teacher - parents, teachers , community. Educational Management with their respective shares through strategies, which help to guide and strengthen the educational process approaches: legal , curriculum , learning, institutional planning , leadership and communication . Strategies to improve teaching management processes are a set of actions to be planned according to the agreed spot , in a systematic way , to achieve a particular purpose.

Concludes that the good teaching performance is required within and outside the school to have better success in the teaching process.

KEYWORDS: Teaching Performance, Educational Management, Strategies, Process Teaching – Learning.

INTRODUCCIÓN

El presente documento se ha realizado en la Unidad Educativa Flor de Oriente a un grupo de docentes del tercer nivel de bachillerato general unificado, para dar a conocer cuál es la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento que tienen los docentes dentro su desempeño en el ámbito educativo y social, así también sirve de guía para tener un buen ejercicio profesional.

El Ministerio de Educación ha implementado nuevas técnicas para evaluar a los docentes para conocer su nivel de Desempeño en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje tiene como objetivo brindar información adecuada y actualizada sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, su nivel de organización y su aporte afectivo social con la comunidad educativa lo cual servirá para potenciar su práctica profesional ética y afectiva, basada con el respeto.

Este proyecto de investigación tiene una gran importancia para la Unidad Educativa Flor de Oriente por que les permite conocer sus fortalezas y debilidades del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje y poder determinar estrategias para mejorar el desempeño de los actores de la educación, es importante para mí porque así conozco a través de las experiencias que aspectos mejorar dentro de mi desempeño como docente, también esta investigación es de vital importancia para la Universidad Técnica Particular de Loja ya que es una institución que se dedica a formar a los nuevos profesionales en diferentes áreas como es en la facultad de Ciencias de la Educación y así también mejorar la calidad de enseñanza de los docentes, no se limita a solo enseñar lo que está en el currículo, sino además educa en hábitos, ayuda a los estudiantes a desarrollar destrezas para la vida, a respetar a los seres que los rodean, promueve la interculturalidad y la igualdad de género, educa a los estudiantes para el buen vivir.

Cuando el docente educa a un estudiante, también está educando a su familia, a su comunidad y a la sociedad. Un docente que mejora su práctica mediante la realidad actual, se capacita constantemente, dando uso de las nuevas innovaciones tecnológicas, prepara sus clases, prepara de mejor manera el material didáctico y cuida los materiales que recibe del estado, es un docente que está formando el futuro de un país.

La realización fue exitosa por cuanto se contó con el apoyo de los directivos de la institución y apoyo metodológico de la Universidad Técnica Particular de Loja, la misma que facilitó las herramientas en el EVA, necesarias para su ejecución, las mismas que permitieron obtener

información. Los objetivos específicos planteados en la investigación se presentan a continuación.

- Fundamentar teóricamente, lo relacionado con el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el bachillerato.
- Diagnosticar y evaluar el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje
- Diseñar estrategias para mejorar el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje del bachillerato en la institución investigada.

El cumplimiento de los objetivos específicos se los va obteniendo, según el avance de la investigación.

El objetivo se cumple mediante la consulta de fuentes bibliográficas, con obtención de citas textuales, consultando en textos, revistas, internet con el fin de recopilar información sobre el tema y subtemas del proyecto.

El objetivo se lo cumple mediante una investigación de campo, a través de la aplicación de encuestas, lo cual se logra recopilar información para luego tabularla y posteriormente se realizó el análisis, interpretación de los resultados obtenidos, mediante la elaboración de un informe.

Finalmente obtenidos los resultados del estudio de campo, se cuenta con pautas certeras para plantear y desarrollar, dando cumplimiento al último objetivo específico planteado; el proyecto de investigación está constituido por capítulos los cuáles tratan sobre el desempeño docente, con su conjunto de acciones en bienestar de la comunidad educativa; las motivaciones que tiene el docente para ejercer su práctica de forma exitosa dentro del aula, lo cual determina su perfil profesional, las relaciones interpersonales entre, docente-estudiante, docente- padres de familia, docentes- comunidad. La Gestión Educativa con sus respectivas acciones a través de estrategias, las cuales permiten orientar y fortalecer el proceso educativo con enfoques: legal, curricular, aprendizaje, planificación institucional, liderazgo y comunicación

CAPITULO I
MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

El desempeño está enfocado a la acción docente dentro del aula, es decir los conocimientos, habilidades, valores, ética y mejorar continuamente su rol como docente Robalino (2005) se menciona abordar el rol y desempeño docente, exclusivamente en relación a la tarea pedagógica-educativa, dentro o fuera del aula, inclusive bajo criterios innovadores, deja al docente en una situación pasiva respecto a la gestión y a la política educativas. Lo sigue manteniendo como instrumentalizador de currículos prediseñados, como simple ejecutor de decisiones ajenas y, a pesar de ello, como el casi único responsable de los resultados de aprendizaje de sus estudiantes... Una paradoja que cruza la totalidad de la vida escolar (p. 12)

En el aspecto educativo del Ecuador, da prioridad al desempeño docente y determina un proceso de evaluación para dicho desempeño y así poder determinar la calidad de docentes formadores del futuro del Ecuador; aunque sigue siendo un instrumentalizador para seguir el currículo, ser responsables del aprendizaje de los estudiantes a su cargo.

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

Machado (2005, p 3) define al desempeño docente como: un hilo conductor: un nuevo significado del rol docente. Una comprensión que va más allá del papel trascendente que tienen los profesores en los aprendizajes de sus alumnos, para complementarse con el aporte que deben tener en la gestión y cultura escolar. Los docentes son entes conductores de la educación de los estudiantes a su cargo, son formadores de los nuevos integrantes de la sociedad.

Ministerio de Educación (2013) se denomina el desempeño del docente dentro del aula, en la debida práctica; son acciones, actividades y estrategias planificadas y ejecutadas por profesionales de la educación con vocación, compromiso y sentido de responsabilidad en el proceso de enseñanza, éstas permiten alcanzar mayor calidad en el aprendizaje de los estudiantes, para una buena práctica docente se debe:

Asistir puntualmente a clases y cumplir la jornada completa

La planificación micro curricular a base del curriculum vigente, considerando las destrezas con criterio de desempeño, las necesidades e intereses de los estudiantes

Comunicación con los estudiantes, desempeño pedagógico responsable, evaluación permanente, cumplimiento de deberes, derechos y obligaciones; honestidad y una

implacable imagen profesional, control de la disciplina en el aula, organización y utilización del material didáctico (p. 14)

La calidad del desempeño docente en el aula ha sido desde hace tiempo una piedra en el talón de la educación en muchos países del mundo. Según nuestro parecer, esto ha sido un elemento que ha influido en el lento caminar hacia los proceso de cambio y adaptaciones a los nuevos escenarios sociales que ha tenido que enfrentar la educación.

Sin querer restar importancia a la responsabilidad que nos compete como docente en el desarrollo de nuestras clases, nos inclinamos por afirmar que esto no tiene que ver sólo con la acción directa del docente en el aula, sino además de la existencia de una serie de circunstancias y situaciones externas que se pueden considerar, como causa colaterales, de ello y que tienen que ver con el acceso y disponibilidad de recursos de los centros, las condiciones socioculturales y afectivas de los estudiantes, la carga horaria de los profesores, el tiempo disponible para la preparación de las clases, entre otras no menos importantes.

Sin embargo, cada centro educativo, independientemente de nivel que atienda, debe ser capaz de articular procedimientos eficientes para promover el mejoramiento continuo de las prácticas pedagógicas en el aula, ya que éstas son el núcleo de la labor educativa y de las cuales depende la calidad de los aprendizajes de nuestros estudiantes. En relación a esto, tanto los equipos directivos como los docentes debemos tener un alto sentido del compromiso con la formación de nuestros estudiantes y responsabilizarnos de los aspectos relevantes que representa nuestro trabajo diario, contribuir al mejoramiento de la enseñanza e involucrar a los estudiantes en sus aprendizajes.

En este sentido, creemos que un procedimiento muy adecuado para este fin es la observación del desempeño en el aula, como una técnica que puede ser llevada a cabo de diversas maneras junto a la aplicación de una pauta de observación.

De acuerdo a lo anterior, se sigue que una alternativa bastante eficiente sería la realización formativa y constructiva de una observación, cuyo objetivo pretenda favorecer la puesta en práctica del desarrollo de competencias de los docentes. Para esto es aconsejable que ella participe un docente par, un miembro del equipo directivo o Director, los alumnos y el propio docente a través de una autoevaluación. De esta forma, se podrán contrastar y triangular la información recogida de cada uno de los observadores, lo que otorgará a las interpretaciones y conclusiones una consistencia más holística. Sin embargo, para ello es necesario tener en cuenta que hay que informar tanto a los observadores como los participantes de:

- a) objetivos que se pretenden con la evaluación
- b) cómo se utilizara la información obtenida
- c) cómo cumplimentar el cuestionario
- d) cómo se calculan los resultados
- e) cómo se garantiza el anonimato de los observadores si se da el caso. (Bisquerra et al, 2006).

De esta forma se podrá realizar una suerte de investigación evaluativa que nos aporte información fidedigna para la toma de decisiones orientadas al mejoramiento del desempeño de los docentes en el aula, orientada a evaluar las competencias de una persona (participante) utilizando varias fuentes (observadores) que permitan:

Auto-descripción de sus competencias. Descripción de sus competencias realizada por otra persona

Una presentación de estas informaciones que permitan tanto la comparación de estas descripciones entre sí, como su auto-descripción. (Lévy-Leboyer 2000 en Bisquerra)

Por ello valoramos las ventajas de esta técnica identificadas por Lévy-Leboyer, en relación a que:

Las observaciones son más realistas que el auto-informe.

Es importante saber cómo nos perciben los demás, tengan o no razón, ya que la percepción de los demás influye en el propio comportamiento.

Si la opinión de los demás es inexacta, conviene saberlo, pensar en los motivos que explican estos errores perceptivos y rectificar para que su opinión sea correcta. (Lévy-Leboyer 2000 en Bisquerra, 2006).

Por otro lado, siguiendo a Marshall y Rossman, la observación la definiremos como “la descripción sistemática de eventos, comportamientos y artefactos en el escenario social elegido para hacer el estudio” (Marshall & Rossman en Kawulich, 2005), y en esta misma línea, la observación en aula como técnica de indagación, que según María Teresa Martínez y otros (2009), es una práctica para recoger información in situ y que “En general la observación de aula como técnica de indagación e investigación docente, se entiende como una actividad cuyo propósito es recoger evidencia acerca de los aspectos involucrados en el proceso de enseñanza y aprendizaje en el contexto en que se ejerce” (Martínez, 2009).

Por ello, para desarrollar esta actividad es necesario contar con una pauta de observación, que contenga una relación de acontecimientos concretos y una valoración con códigos pre-establecidos que indiquen el grado de presencia de la conducta del objeto de estudio. De esta manera, se llegará a determinar con alto grado de exactitud lo que se va a observar, con precisión y sin ambigüedades, ya que cada constructo se debe valorar en términos de conductas observables en categorías o indicadores.

Según lo anterior, coincidimos en que la observación en aula es un medio muy conveniente para indagar acerca de las conductas y actuaciones de los docentes. Sus ventajas así lo fundamentan al considerarse que proporciona a los investigadores métodos para revisar expresiones no verbales de sentimientos, determina quién interactúa con quién, permite comprender cómo los participantes se comunican entre ellos y verifica cuánto tiempo se está gastando en determinadas actividades. (Kawulich, 2005)

Por otro lado, considerando que ninguna estrategia es infalible, esta tampoco lo es, por cuanto posee algunas limitaciones que es conveniente considerar y que radican en que el problema principal de la observación es el observador, ya que tiene que tener conocimiento competente de lo que observa y de su significado; otro problema es el efecto de reactividad, vale decir, el observador puede influir en los objetos de su observación por el sólo hecho de ser parte del escenario. Especialmente cuando es una observación breve. (Martínez, 2009).

Una pauta de observación por su parte, debe contener como objetivo principal la promoción en el mejoramiento continuo de las prácticas pedagógicas en el aula de manera formativa y constructiva.

Según el Marco para la Buena Enseñanza del Ministerio de Educación de Chile (2011) algunos dominios y dimensiones a considerar en una buena práctica docente en el aula tienen que ver con:

Preparación de la enseñanza

Domina los contenidos de las disciplinas que enseña y el marco curricular nacional

Conoce las características, conocimientos y experiencias de los estudiantes

Domina la didáctica de las disciplinas que enseña.

Organiza los objetivos y contenidos de manera coherente con el marco curricular y las particularidades de sus alumnos

Las estrategias de evaluación son coherentes con los objetivos de aprendizaje, la disciplina que enseña, el marco curricular

Creación de un ambiente propicio para la enseñanza

Establece un clima de relaciones de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto

Manifiesta altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de todos sus alumnos

Establece y mantiene normas consistentes de convivencia en el aula

Establece un ambiente organizado de trabajo y dispone de espacios y recursos en función de los aprendizajes

Responsabilidades profesionales

El profesor reflexiona sistemáticamente sobre su práctica

Construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas

Asume responsabilidades en la orientación de sus alumnos

Propicia relaciones de colaboración y respeto con padres de familia y estudiantes

Maneja información actualizada sobre su profesión, el sistema educativo y las políticas vigentes.

Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes

Comunica en forma clara y precisa los objetivos del aprendizaje

Las estrategias de enseñanza son desafiantes, coherentes y significativas para los

El contenido de la clase es tratado con rigurosidad conceptual y es comprensible para los estudiantes

Optimizar el tiempo disponible para la enseñanza

Promover el desarrollo del pensamiento

Evalúa y monitorea el proceso de comprensión y apropiación de los contenidos por parte de los estudiantes

Finalmente, debemos tener presente que aspirar a realizar en una sola observación de aula todo los aspectos que comporta una buena práctica docente es un imposible, por cuanto es recomendable elaborar dicho instrumento de manera consensuada con quienes serán objeto de observación y considerar la coherencia de ella con los objetivos institucionales y el proyecto educativo del centro.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

Cabezas, C. y Ramos, M. (2009) mencionan que podría tener un impacto en el desempeño laboral es la motivación del personal. Dicha motivación a su vez, puede ser influenciada tanto por variables propias del trabajador (p. ej. variables biográficas, actitudes, rasgos de personalidad), como por variables propias del trabajo y del contexto en el que se realiza (p. ej. características del trabajo en sí, supervisión, condiciones de trabajo). (p.2). El desempeño docente en el aula de clases es influenciado por la situación psicológica, social, emocional y es reflejado en su práctica diaria, aunque es bueno tener en cuenta que como docentes no debemos mezclar lo personal con lo laboral.

Rodenas, J. (2010) define que existen ciertos factores que influyen en el desempeño de un docente como son: el lugar del lugar del trabajo, las condiciones de trabajo, la jornada laboral, el salario mensual; también la situación personal como familiar.

A) Motivación intrínseca. La motivación intrínseca se puede definir como aquella que procede del propio sujeto, que está bajo su control y tiene capacidad de autorreforzarse. 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. Las emociones negativas pueden repercutir básicamente de dos formas. Por una parte, las emociones negativas como la ansiedad, la ira, la tristeza, etc. Pueden ser incompatibles con emociones positivas por lo que reducen el disfrute en la ejecución de la tarea. Por otra parte, puede aparecer una motivación extrínseca negativa (opuesta a la positiva) que conduce a la no ejecución de la tarea (conducta de evitación) porque está vinculada con experiencias pasadas negativas. Una de las emociones negativas que conlleva a la no ejecución o evitación es el “aburrimiento”, por lo que se presume que produce motivación negativa.

Motivación extrínseca. Recordemos que, por contraposición con la intrínseca, 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. Se consideran emociones prospectivas positivas aquellas que están ligadas de forma directa con los

resultados que se esperan alcanzar en las tareas (notas, alabanzas, etc.) como son la esperanza, las expectativas de disfrute, etc. Es la motivación para ejecutar la tarea con la finalidad de obtener resultados positivos. En cambio, la desesperanza puede inducir a un estado de indefensión que comporta la reducción o total anulación de la motivación extrínseca por la creencia de no poder alcanzar los resultados positivos o evitar los negativos. 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. (p.1,2)

Condori Huanco (2009) determina que los factores extrínsecos o higiénicos en la Institución educativa no son adecuados, su limitación influye en gran medida en el desempeño laboral de los docentes ya que tanto la remuneración, las condiciones de trabajo son regulares, las relaciones laborales y supervisión están en similares condiciones en el colegio Ejército Nacional Secundario.

Por lo que se establece algunos lineamientos tanto extrínsecos o higiénicos e intrínsecos o motivacionales los cuales contemplan las relaciones interpersonales, supervisión, reconocimientos, oportunidades laborales y la delegación de responsabilidades las que se consideran muy importantes para coadyuvar en la mejora de la motivación y su reflejo en el mejor desempeño de los docentes (p. 2). Los docentes continuamente se incrementa el trabajo pero no se les reconoce o incentivan económicamente por eso ellos toman la decisión de no rendir a plenitud dentro de su área de trabajo.

Cuenca Ricardo (2011) dice que la salud ocupacional y las condiciones de trabajo de los docentes citados en (Fernandez, 2002; Soria y Chiroque, 2004; Cuenca, 2005; y O`Hara, 2006) concluye que existe un conjunto de enfermedades profesionales propias del magisterio asociadas con las condiciones físicas y ergonómicas en las que los profesores llevan a cabo su trabajo. Junto con ello las presiones sociales y las múltiples exigencias del sector originan que los docentes se encuentren bajo un alto nivel de presión e identifiquen estos factores como “estresores” laborales. (p.31). El Ministerio de Educación está realizando continuamente cambios dentro del ámbito educativo y los docentes se encuentran muy presionados con tanta documentación que tienen que entregar en físico como digital por lo cual están continuamente con estrés, como inicia con un cambio emocional y termina con una enfermedad.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

La formación docente es la parte primordial dentro del ámbito docente y así poder demostrar mediante su respectiva práctica.

Robalino (2005, p. 15) Las instituciones formadoras tienen un alto grado de responsabilidad en las prácticas pedagógicas de los maestros y en las formas cómo se insertan en sus centros de trabajo. El docente formado para la enseñanza y no para el aprendizaje, para la transmisión y no para la comunicación, para la memorización y no para el razonamiento, reproduce lo que él mismo aprendió de sus profesores y vivió en la escuela normal, en la Facultad de Educación o en el instituto pedagógico.

Existen instituciones formadoras de docentes como es el caso de la Universidad Técnica Particular de Loja y también Institutos Pedagógicos que forman para el futuro es decir toman un grupo de personas las instruyen para guiarlos en su formación y termina con éxito al momento de culminar los estudios y demostrar en el aula de clases lo que se ha aprendido.

Todos los docentes necesitan de una formación continua es decir asistir a cursos, debido a que la tecnología y la ciencia avanza, y hay que adaptarse a las nuevas formas o maneras de educación aprendizaje.

Barraza y Gutiérrez (2005) cuando se habla de formación profesional, mencionan “constituye en un proceso mediante el cual las personas que cuentan con profesión se ponen en condiciones para ejercer su profesión, siendo estas condiciones, los conocimientos y las habilidades requeridas para el proceso de enseñanza – aprendizaje” (p. 5). Todo profesional recibe su formación inicial y tiene que seguir con una formación continua ya que el mundo actual está en constante cambio e incrementa la ciencia y la tecnología, por eso los docentes debemos estar actualizados y poder dar clases con el uso de la tecnología y así poder realizar un proceso de enseñanza aprendizaje.

El principal objetivo de la formación inicial es el de ofrecer cualificaciones profesionales que garanticen la consecución de empleo de sus títulos. Se incluye un desarrollo de la formación inicial de calidad que favorezca su dimensión de profesionalización; promoción de innovación para su aplicación en la nueva formación profesional inicial; dotar recursos materiales adecuados a los objetivos del Programa en curso y potenciar los programas de garantía social en la LOEI e incrementar su oferta (Cartagena y Lorenzo, 2003, p. 76). Actualmente el Ministerio de Educación ha creado una Universidad formadora de docentes y también utiliza un programa a través del internet para los cursos de formación los cuales son un poco difíciles obtener la inscripción debido a la alta demanda de docentes que logran sus cupos por que los cupos que dan son muy pocos.

1.1.2.2. Motivación.

La motivación es un factor muy importante para el buen desempeño docente, el Ministerio de Educación con el apoyo del Gobierno Ecuatoriano han buscado mejoras para que los docentes se motiven, como: estabilidad laboral, incentivos económicos, regulación salarial con niveles o categorías en escalafón, etc.

Robalino (2005, p. 18) define la carrera profesional, como el sistema que regula la trayectoria de los docentes desde su ingreso hasta su jubilación, ha tenido pocos cambios en la mayoría de países. Los requisitos de ingreso, condiciones y mecanismos de contratación, el desarrollo profesional, el escalafón, las regulaciones salariales, los incentivos, la evaluación y el retiro.

Se señala que la evaluación es también una motivación por que el mayor puntaje recibe un incentivo salarial y también clasifica a los docentes según su desempeño en buenos, muy buenos, satisfactorios, excelente, eso evita que duden de sus capacidades, la jubilación también es una motivación porque después de cumplir con los requisitos legales para jubilarse lo mejor es recibir la cantidad de dinero acumulado pero hoy en día existe una nueva manera de la entrega del dinero de dicha jubilación en bonos.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e

interculturales.(Delgado Aramayo, 2013, p.32). La relación entre el docente con sus estudiantes es muy importante para crear un clima de armonía en el aula y el estudiante no tenga miedo de hablar sobre sus inquietudes o dudas ya sean estos sobre la materia que dicta el docente o sobre la vida personal del estudiante, sabemos que el docente prepara a sus estudiantes para la vida es decir que aplique lo aprendido en su diario vivir. Existen docentes que dan una preferencia a ciertos estudiantes del aula, no a todos y por eso los que no se sienten queridos se encierran en sus dudas y no participan activamente en el aula de clases.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

Dimensión socioafectiva y motivacional. Se refiere a las características personales del alumno y de las relaciones interpersonales que inciden en el modo de aprender. Entre las que se incluye los aspectos siguientes: a) tipo y grado de motivación; b) tipos de interacción grupal; c) actitudes hacia el aprendizaje; d) autoconcepto académico, expectativas de

autoeficiencia, atribuciones del éxito y del fracaso; e) grado de atención y persistencia en el esfuerzo. (María Iglesias, 2005, p. 138)

La Educación es una tarea compartida entre padres y educadores cuyo objetivo es la formación integral del niño/a. La línea de acción debe llevarse a cabo de manera conjunta, el tutor tiene la responsabilidad de hacer partícipes a los padres y facilitarles toda la información necesaria para que se sientan unidos a la escuela y por tanto responsables del proceso educativo de sus hijos/as.

Los padres son protagonistas fundamentales en el proceso educativo de sus hijos. Para ello, estableceremos unos cauces de información y participación que proporcionen un intercambio sobre las actitudes y progresos de los niños/as, y una mutua transmisión de información sobre los acontecimientos cotidianos.

Una buena interacción entre la escuela y la familia, ofrece al niño/a una imagen de acercamiento y relación entre las personas que se ocupan de su cuidado y otorga al ámbito escolar un carácter de familiaridad y seguridad. Familia y escuela deben actuar al unísono para satisfacer las necesidades que expresa y manifiesta el pequeño/a y, paulatinamente, introducir y potenciar el desarrollo de la adquisición de hábitos hacia la progresiva autonomía personal.

La educación debe garantizar un conjunto de experiencias que apoyen y complementen las vivencias familiares, nunca sustitutivas de las que recibe en la familia, con el objeto de lograr un pleno desarrollo de las capacidades del niño/a.

Los objetivos que nos planteamos a la hora de entablar relación con las familias han sido el fomentar y mantener un clima cálido y acogedor, de confianza y respeto, hacer partícipes a los padres para que se sientan parte viva de la Comunidad Escolar y compartir información y experiencias que ayuden mutuamente en la intervención educativa.

Las estrategias llevadas a cabo durante el curso son las siguientes: Información de carácter general (reunión informativa anual de cada nivel, reuniones tutoriales trimestrales, cartas y circulares de información general, carteles informativos, ...); Información en torno al niño (encuestas personales a familiares para recoger datos de identificación personal; registro del Periodo de Adaptación dónde se refleja la llegada del niño, la relación con objetos, espacios, adultos y niños/as, etc.; contactos diarios durante las llegadas y salidas con información puntual; informes diarios mediante la agenda, informes trimestrales entregados para el seguimiento de la evolución y progresos del niño, tutorías, ...); La participación de las familias (en talleres, teatro, fiestas, preparativos, decoración, excursiones o visitas, ...);

Escuela de Padres (charlas trimestrales realizadas por profesionales sobre temas propuestos por los padres); y servicio de webcam (instalado en cada aula para poder observar en tiempo real las actividades que está desarrollando su hijo en cada momento, la atención y educación que se ofrece en el Centro).

Esta relación sólo puede entenderse dentro del marco de la confianza y se debe caracterizar por actitud activa y participativa, por un trabajo conjunto y por una actitud de responsabilidad compartida y complementaria en la tarea de educar a los hijos, donde no existan tensiones por los papeles que cada uno deben desempeñar.

Establece relaciones de respeto colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.(Delgado Aramayo, 2013, p.33). La responsabilidad de la formación de los estudiantes es en primer lugar de los padres de familia debido a que ellos son los primeros formadores de su aprendizaje o costumbres, en segundo lugar es el docente porque es la institución educativa el segundo hogar, y continua en la formación de su conocimiento por eso es bueno tener una buena relación entre docentes y la familia de los estudiantes para así dar un buen ejemplo para sus estudiantes o representados.

1.1.2.5. Organización institucional.

La organización institucional, con relación a la especificidad de los perfiles profesionales a formar, tenderá gradualmente a incluir:

- espacios institucionales de trabajo integrado del equipo docente (áreas de materias afines, departamentos, coordinaciones de materias afines, o cualquier otro tipo de dispositivo), con el propósito de lograr que los programas resultantes de este tipo de trabajo, sean progresivos -conexión vertical- y coherentes -conexión horizontal-, tanto dentro de una misma especialidad como en el conjunto del saber enseñado en el nivel de cada clase; - espacios institucionales a cargo de tutores, orientadores y/o coordinadores de curso, para acompañar y fortalecer el proceso educativo individual y / o grupal de los estudiantes.
- espacios institucionales específicos con responsables dedicados a orientar el desarrollo de las distintas formas que adquieran las prácticas profesionalizantes y a establecer relaciones con el sector socio-productivo.
- espacios institucionales a cargo de responsables de hacer conocer, gestionar y administrar los recursos disponibles (talleres, laboratorios y espacios productivos, centros de recursos

multimediales, aulas informáticas, bibliotecas especializadas, entre otros) con el propósito de llevar a cabo actividades con estudiantes y profesores en forma conjunta.

AVB (2011, p.1) determina que los planteles educativos empezarán a organizarse según una nueva disposición que busca descentralizar la administración hacia la comunidad y los padres de familia, en sus niveles básicos. Las Direcciones de Educación serán suprimidas.

En la actualidad existen diferentes cambios como por ejemplo la presencia de los centros de educación básica, Unidades Educativas completas desde inicial hasta 3ero de bachillero general unificado, también la ubicación de las instituciones ejes, así como también la presencia de coordinaciones zonales, distritos, circuitos, siempre precedidas por el Ministerio de Educación.

1.1.2.6. Políticas educativas.

Robalino (2005, p. 11, 14) determina que “A la escuela y a los docentes de hoy se les exige hacer todo lo que la sociedad, los estados y la familia no están haciendo. Las exigencias a la educación sobre calidad, eficacia y competitividad no siempre van acompañadas de los recursos, autonomía y cambios estructurales en los sistemas educativos ni en la cultura escolar”.

Las exigencias se dan a los docentes como entes formadores del aprendizaje para poder obtener una educación eficaz y de calidad pero siempre los entes obligadores son el estado, la sociedad a través de las instituciones educativas.

La dimensión de las políticas educativas refiere a la participación de los docentes en su formulación, ejecución y evaluación. Los sistemas educativos, típicamente, han operado con equipos de “planificadores” que definen desde su conocimiento académico lo que la sociedad, las comunidades y las escuelas necesitan.

Zonas, distritos y circuitos

La implementación del Nuevo Modelo de Gestión Educativa está en desarrollo progresivo en todo el territorio ecuatoriano, incluye las 9 Zonas Educativas (Subsecretarías de Quito y Guayaquil), los 140 distritos educativos y 1.117 circuitos educativos. Y todas las áreas, secciones y direcciones del Ministerio de Educación.

La población objetivo abarca todos los usuarios del Sistema Nacional de Educación, incluyendo estudiantes y ex estudiantes de todos los niveles y modalidades, docentes y autoridades de establecimientos fiscales, fiscomisionales y particulares del Ecuador. Adicionalmente, abarca a todos los funcionarios del Ministerio de Educación del Nivel Central, de las Coordinaciones Educativas Zonales y de las Direcciones Provinciales de

Educación Hispanas y Bilingües que se encuentran en transición hacia los distritos. (Ministerio de Educación, 2013, p.1)

El distrito educativo

El distrito es un nivel desconcentrado, que generalmente coincide con el área geográfica de un cantón o unión de cantones (de 1 a máximo 4), y contiene de uno a máximo 28 circuitos educativos. En este nivel se brindan los servicios educativos de manera cercana a la ciudadanía, siguiendo los lineamientos definidos por el Nivel Central, así como la planificación que se desprende del Nivel Zonal. Son 140 distritos educativos en total.

Todos los distritos poseen una Unidad Administrativa Distrital ubicada en el ámbito cantonal. Mientras que, en el caso de los cantones grandes como Guayaquil, Quito, Cuenca, Santo Domingo, Ambato las direcciones distritales se organizan en diversas parroquias.

El circuito educativo

Según el Art. 30 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el “circuito educativo intercultural y bilingüe es un conjunto de instituciones educativas públicas, particulares y fiscomisionales, en un espacio territorial delimitado, conformado según criterios poblacionales, geográficos, étnicos, lingüísticos, culturales, ambientales y de circunscripciones territoriales especiales”.

El circuito es intercultural y bilingüe porque fomenta la convivencia de instituciones educativas bilingües con las denominadas interculturales (anteriormente hispanas).

En tal virtud, el Nuevo Modelo de Gestión Educativa se implementa a partir del reconocimiento de la diversidad étnica y cultural. Por tanto, el circuito educativo estará siempre conformado por escuelas y colegios de ambas jurisdicciones, salvo en aquellos casos, en donde existe presencia únicamente de nacionalidades y pueblos indígenas. La conformación de los circuitos educativos se desglosa de la siguiente manera:

Zona	Nro. de circuitos educativos conformados por instituciones educativas hispanas y bilingües	Nro. de circuitos educativos conformados por instituciones educativas hispanas	Nro. de circuitos educativos conformados por instituciones educativas bilingües
Administrativa			
ZONA 1	63	89	0
ZONA 2	52	18	0
ZONA 3	116	58	9
ZONA 4	9	157	0
ZONA 5	28	157	1

ZONA 6	61	57	7
ZONA 7	26	115	0
ZONA 8	10	34	0
ZONA 9	17	28	0
ZONA NO DELIMITADA	0	5	0
TOTAL	382	718	17

1.117 circuitos educativos en total

Fuente:	Archivo Maestro de Instituciones Educativas – AMIE.Filtrado a partir del campo Jurisdicción, actualizado al período 2012-2013 inicio / 10 de julio 2013
	Un circuito es hispano y bilingüe cuando existe al menos una institución bilingüe o hispana en un mismo territorio.
Nota:	Esta información está sujeta a modificación.

Fuente: www.educación.gob.ec

1.1.3. Características del desempeño docente.

Delgado (2013, p.7) define que el ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto del saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto. Además, es una profesión que se realiza necesariamente a través y dentro de una dinámica relacional, con los estudiantes y con sus pares, un conjunto complejo de interacciones que median el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar.

El docente debe tener una dinámica activa con sus estudiantes, tener una interacción docente estudiante, en el cual el docente debe aprender a escuchar para poder actuar dentro y fuera del aula.

Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas demostrando honestidad, justicia responsabilidad y compromiso con su función social.(Delgado Aramayo, 2013 p.34). El docente se idéntica de su grupo de alumnos por su ética profesional y moral por ende los estudiantes lo toman como ejemplo para su formación para el futuro.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

La formación inicial 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, en la mayoría de países de América Latina, persisten, entre otros, problemas como los siguientes:

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

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

El desempeño docente con una visión renovada e integra (Milly Q, 2013, p. 34). El docente siempre debe estar en continua formación siguiendo cursos de capacitación, es innovador por que hay que acoplarse al continuo cambio del tiempo es decir con el uso de la tecnología y poder actualizarse.

Villagomez, (2012,p. 120) dice que es indiscutible la relación entre formación inicial y en carrera y el desempeño profesional, así como también es indiscutible la relación entre desempeño docente y calidad de los aprendizajes. Por lo tanto, elevar la calidad de la formación docente es indispensable y a la par también es indispensable la revalorización del rol social del docente y la generación de políticas de desarrollo profesional.

Existen lugares que por su difícil acceso los profesionales dudan en ir a trabajar ahí por ese motivo hay la contratación de bachilleres, aquellos no ven la manera como mejorar su nivel académico y profesional, sacan estudiantes mediocres los cuales después tendrán inconvenientes por sus débiles conocimientos, por eso es bueno que exista una buena formación inicial y poder obtener una carrera para ser docente y así mejorar el desempeño docente en los sectores rurales.

Evaluación al 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.

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.

Se ejecuta en dos fases: evaluación interna (2098) (cualitativa (647)) y evaluación externa (1391). Se han elaborado instrumentos de evaluación (1943) para cada fase y se han determinado niveles de calificación (1197).

La evaluación del desempeño docente está amparada en una normativa legal que oficializa su implementación. (Ministerio de Educación, 2013, p.1). El Ministerio de Educación ha creado una página llamada Si Profe para poder inscribirse y acceder a los cursos, aunque lo malo es que solo hay cupo limitado para la inscripción, también realiza cada 4 años una evaluación al desempeño docente en cual hay una evaluación interna que es calificada

dentro del aula es decir dando una clase demostrativa, frente docentes, estudiantes, padres de familia y un delegado del Ministerio de Educación, la otra parte la evaluación externa que se refiere al nivel de conocimientos que tiene el docente en las asignaturas que da clases.

1.1.4.1.. Desarrollo profesional.

El desarrollo profesional docente abarca múltiples dimensiones y se enfrenta a decisiones controvertidas y nada fáciles de poner en práctica. La formación inicial, los niveles exigidos para la selección de los docentes, la retribución económica, el tiempo y las condiciones de trabajo, la carrera profesional, la organización de las escuelas, la formación en ejercicio, la evaluación del trabajo docente y de las propias escuelas donde los docentes desempeñan su labor, son otras tantas dimensiones que es necesario tener en cuenta para comprender la labor profesional de los enseñantes.(Albaro Marchesi, 2013, p.9)Para tener una formación inicial es decir ingresar a una universidad para obtener el título de licenciado en ciencias de la educación debe tener tiempo, dinero y ganas de estudiar, para así culminar sus estudios con éxitos, lo cual se demuestra dentro de un aula de clases.

El Programa de Desarrollo Profesional atiende una demanda de formación en respuesta a las necesidades e intereses del mundo del trabajo. Sus cursos estarán promovidos por entidades sociales y económicas que busquen el apoyo académico de la Universidad para la mejor calidad de sus acciones de formación y promoción de sus colectivos laborales y profesionales.(Cursos 2013, p.1) Existen programas dedicadas para el desarrollo profesional es decir desde su formación inicial, como el caso de las diversas instituciones de estudios de pre grado.

La formación permanente de carácter complementario se refiere a los procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico para que provea a los docentes de conocimientos y habilidades distintas de las aprendidas en su formación inicial(Marco Legal Educativo, p.238) La formación continua es un proceso en el cual se va adquiriendo nuevas alternativas metodológicas como llegar al estudiante y poder realizar un proceso de enseñanza aprendizaje de forma exitosa.

Jaramillo (2012) cita a González Tirados acerca de la formación en la presentación del Programa de Formación Continua para el profesorado de la Universidad Politécnica de Madrid (abril-julio 2005), la que manifiesta que “la formación se está empezando a valorar como una investigación apropiada para la adaptación a los cambios, vinculada con las estrategias de la Organización y como uno de los elementos de desarrollo del factor humano y de eficacia organizacional” (p.23). La formación de los docentes se va

actualizando con continuos cambios trascendentales para poder existir docentes de excelencia y eficacia dentro del Ministerio de Educación y en cada Institución Educativa.

La formación de un profesional y la capacidad de innovación y emprendimiento del docente, es uno de los valores más importantes que se le asigna en la actualidad a una sociedad.

Vezub (Junio, 2007) menciona:

Los sistemas escolares actuales, configurados en la modernidad hacia fines del siglo XIX en América Latina, conservan una huella de su origen: la centralidad del docente, el maestro como tecnología y recurso educativo insustituible. A pesar del avance de las Nuevas Tecnologías y de las predicciones sobre las escuelas del futuro, no es probable que esta situación se altere radicalmente en el transcurso de las próximas décadas. (p. 2). Continuamente los docentes tenemos que estar dispuestos al cambio y la actualización a nivel educativo y formativo para lograr una educación con eficacia.

“La formación profesional docente permite al enseñante aumentar su capacidad para mantener despierta la curiosidad en clase; identificar intereses significativos en la enseñanza y en el aprendizaje; valorar y dialogar con los suyos como apoyo en análisis de datos” (Vaillant, 2010, p. 75). La formación en el profesional abarca una serie de estudios y aprendizajes encaminados a la actualización de conocimientos que deben ser llevados a cabo, con el fin de desarrollar el proceso de enseñanza en el aula.

1.1.4.2. Relación familiar escuela comunidad

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

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

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

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

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

La escuela es una institución social que tiene como misión la formación de las nuevas generaciones, para ello tiene que lograr dirigir acertadamente a todos los elementos que intervienen en la educación de los niños y jóvenes: la familia, organizaciones políticas y de masas, la comunidad.

La educación como una de las ramas esenciales que determina el desarrollo de la sociedad, no ha estado ajena a este proceso sino que, por el contrario, ha sufrido transformaciones sustanciales; y constituye una prioridad encontrar las vías, métodos y estrategias a través de las cuales se pueda perfeccionar el proceso de enseñanza aprendizaje y que éste se corresponda con las nuevas exigencias.

En los momentos actuales, los principales psicólogos, pedagogos y didactas del mundo han reconocido que la función de la escuela no es dotar a los alumnos de una cantidad determinada de conocimientos sino, lograr el desarrollo del pensamiento y de las estructuras cognitivas del sujeto que aprende, así como, elevar cada día más la calidad de la educación, encarnando los valores y virtudes del futuro, es la que enfrenta defectos y errores, la que busca formas adecuadas de organización y disciplinas, pues la enseñanza y el saber deben ser cuidados con exquisita pulcritud por todos los que en ella laboran, por todos los que se consagran con amor a la obra de educar.

La escuela debe distinguirse por su desempeño profesional pedagógico, y autoevaluar constantemente su gestión, sólo así podrá lograr el éxito necesario en su vínculo con la familia y la comunidad.

Características y rol de la escuela en el funcionamiento de la Tríada

Asumimos la escuela como una institución condensadora, encargada del proceso de la enseñanza de los conocimientos integrales del niño, creada por la necesidad de completar la acción de la familia, es decir, se creó con la necesidad de cubrir las necesidades del nuevo núcleo familiar, donde ambos padres deben trabajar y su existencia se justifica por: La evolución y complejidad del saber, la especialización de las técnicas educativas. la

división del trabajo en las sociedades avanzadas, la insuficiencia de las acciones educativas de la familia y el modo informal para lograr los objetivos sistemáticos de formación.

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

La Educación Primaria ha de contribuir, fundamentalmente, al desarrollo de las capacidades de comunicación, pensamiento lógico y conocimiento del entorno social y natural de los alumnos. La finalidad es proporcionar a todos los niños una educación común que haga posible la adquisición de los elementos básicos culturales, los aprendizajes relativos a la expresión oral, a la lectura, a la escritura y al cálculo aritmético, así como una progresiva autonomía de acción en su medio.

Capacidades a desarrollar

La Educación Primaria contribuirá a desarrollar en los niños las siguientes capacidades: Utilizar de manera apropiada la lengua castellana y la lengua oficial propia de la Comunidad Autónoma, comprender y expresar mensajes sencillos en una lengua extranjera, aplicar a las situaciones de su vida cotidiana operaciones simples de cálculo y procedimientos lógicos elementales, adquirir las habilidades que permitan desenvolverse con autonomía en el ámbito familiar y doméstico, así como en los grupos sociales con los que se relacionan.

Apreciar los valores básicos que rigen la vida y la convivencia humana y obrar de acuerdo con ellos: Utilizar los diferentes medios de representación y expresión artística, conocer las características fundamentales de su medio físico, social y cultural y las posibilidades de acción en el mismo, valorar la higiene y salud de su propio cuerpo, así como la conservación de la naturaleza y del medio ambiente, utilizar la Educación Física y el deporte para favorecer el desarrollo personal.

Hay un nuevo pacto escuela-comunidad, centrado en los aprendizajes y en los procesos pedagógicos. Las diversas familias conocen y comprenden los tipos de aprendizajes que deben promover hoy las escuelas, con la orientación de las autoridades del sector, y

proponen otros que consideran necesarios para sus hijos, así como la forma apropiada de lograrlos. (Delgado Aramayo, 2013, p.6) La educación es compartida entre docentes, padres de familia e institución y es responsabilidad de todos poder lograr un proceso educativo ya

que desde la casa es el primer lugar donde se aprende, luego tiene la responsabilidad el docente para formar al estudiante en un proceso continuo de formación en el estudiante para su proceso de aprendizaje y la escuela que es el lugar o sitio donde se da dicho proceso.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

Debemos integrar en los procesos de enseñanza-aprendizaje, lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual. Es insuficiente entrenar alumnos sólo en estrategias cognitivas y en la adquisición de destrezas procedimentales. Hay que pasar de la mera acumulación de información, habilidades y competencias, a una concepción que incluya el desarrollo de la sensibilidad y los afectos la motivación, los valores, las conductas y los modos de ser y hacer.

Libertad, participación, disciplina y esfuerzo como los 4 grandes ejes en los que se debe estructurar la praxis educativa que integre lo cognitivo, lo afectivo y la acción. Educando en el respeto a la pluralidad de opciones, abierta a todo nuevo camino y el diálogo con todos. Respetando y permitiendo que el otro sea de acuerdo con sus propias opciones. Educando para vivir en una actitud que supone sensibilidad ecológica y educación ambiental.

"EN EDUCACIÓN, COMO EN TODOS LOS ORDENES DE LA VIDA, es preferible hacer UN APOORTE POSITIVO por pequeño que sea, ANTES QUE NO HACER NADA por querer cambiarlo todo."

La propuesta académica del Programa de Formación para Profesionales de la Educación promueve el desarrollo de competencias profesionales sustantivas para la mejora de la práctica educativa, las cuales se integran en cuatro bloques denominados: fundamentos, acto pedagógico, contexto social y escolar e identidad profesional. Cada una de las competencias posee una serie de componentes que permiten orientar los objetos de aprendizaje y darles concreción; igualmente, se definen niveles de dominio esperado, que van llevando de modo gradual a avanzar en la apropiación de la competencia, hasta niveles cada vez más complejos. En los siguientes apartados se enuncian y describen las competencias, así como los componentes y niveles de dominio esperado de cada una de ellas. (Hernan Medrano, 2009, p.15). Las instituciones formadoras de docentes como es el caso de las universidades existen 8 niveles o semestres para su formación y obtener la licenciatura, en ese proceso no es solamente teórico la formación si no práctico para poder hacer experiencia como docente.

1.2. Gestión educativa

La dimensión de la gestión educativa, bajo los nuevos conceptos de participación, pertenencia, toma de decisiones y liderazgo compartido en las escuelas, alude a docentes que hacen suya la realidad de la escuela y de la comunidad donde se ubica, que traducen las demandas de su entorno y las políticas educativas en el proyecto estratégico para su escuela, al mismo tiempo que lo hacen en su práctica pedagógica.

Esta dimensión refiere a profesores que planifican, monitorean y evalúan juntos su trabajo; que revisan sus prácticas y sistematizan sus avances; que se sienten fortalecidos en el equipo docente y se relacionan con otros colegas y otras escuelas en redes de aprendizaje docente; que tienen una actitud crítica y propositiva y procesan las orientaciones centrales a la luz de su realidad y sus saberes (Robalino M., 2005, p. 14). Poco a poco los docentes evalúan sus logros aplicando evaluaciones para medir si obtuvieron un aprendizaje significativo del tema o materia tratada, los datos obtenidos sirven para mejorar cada vez su práctica y lograr una eficacia en la educación de sus estudiantes.

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

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

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

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

La gestión educativa consiste en:

Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.

Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.

Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.

Comprometer a todos los actores institucionales.

Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece.

El desarrollo del proceso es responsabilidad del director (pero no es el que realiza todas las tareas), debe:

Planificar, Controlar, Definir de objetivos, Decisiones para solucionar problemas, La comunicación, Capacitación del personal, La influencia del poder.

Podemos observar dos dimensiones, Las establecidas en el contrato de trabajo y normativas institucionales, y las de su función en una dimensión no-tradicionista (dimensiones no formalizadas) lo que va más allá de las normas escritas, las que circulan en los pasillos de la escuela o fuera de la misma.

En el nuevo marco legal está conformada por 4 niveles de gestión: uno de carácter central y tres de gestión desconcentrada, que corresponde a los niveles zonal, distrital y circutal, se logran dos objetivos principales: a) se acerca a la atención del Estado a los ciudadanos, con lo que asegura, de manera oportuna y estratégica, una mayor agilidad, eficacia en los servicios educativos, y b) se racionaliza y reorganiza la oferta educativa para garantizar servicios educativos completos y pertinentes a cada circuito. Permite una mayor transparencia para todos los procesos(Marco Legal,2012, p.16)

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

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

Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente

para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral.

La gestión educativa consiste en:

- Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
- Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.
- Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.
- Comprometer a todos los actores institucionales.
- Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece.(John Cotton, 2009, p.1)

La noción de autoridad es un concepto necesario comprender en la relación directivo-institución. Este liderazgo puede tener base en el saber y sus habilidades, en la continencia de situaciones afectivas, etc.

El rol directivo implica la gestión de los procesos formales de la institución, aquellos formulados y planificados, pero a su vez acciones sobre situaciones no planificadas como son las relacionadas con las actitudes de los actores institucionales.

El rol del director en una escuela con necesidad de cambio, en transformación educativa, pensando este proceso como una necesidad de reflexión, análisis, y cuestionamientos de sus propuestas, que orientan y reorientan la marcha institucional, con objeto de acomodarse a las necesidades de las demandas sociales de su territorio, y como también de tomar una perspectiva crítica para poder modificar en función del desarrollo positivo de la sociedad que la sostiene. Lo que implica cambios tales que se modifiquen radicalmente las configuraciones institucionales.

Pueden estar en el orden de lo manifiesto o lo implícitos. Por ejemplo con las recompensas, gratificaciones sanciones, devoluciones, señalamientos de los docentes, implicando una modificación en su conducta, llevándolas a la satisfacción, la frustración o el desaliento posterior.

Un error muy común en los directivos es de no mantener relaciones con sus subordinados, con el miedo de perder autoridad. Con esa distancia van perdiendo noción de la realidad cotidiana de los docentes y empleados, con la posible consecuencia de hacer lecturas erróneas para la toma de decisiones.

Los equipos de trabajo pueden perder operatividad, ya que los manejos o conducciones a distancias son cubiertos comúnmente por la burocracia de los papeles, informes y memorándums, sin obviar los registros en la organización que son de suma importancia porque permiten el seguimiento "objetivo" de historicidad de las gestiones y que se transforman en herramientas que entorpezcan las instituciones.

Cuantas veces nos encontramos con situaciones en las cuales hay grandes brechas entre lo que se pensó, lo que se transmitió, y lo que fue comprendido.

Solo un seguimiento explicitado en los informes y las evaluaciones escritas, nos permiten tener un punto de anclaje un tanto más objetivo.

Un director debe tener un grado importante de estabilidad emocional, ya que en un mundo de cambios permanente, que exige una reestructuración permanente de la institución, para que esta no quede caduca en su estructura, esta evolución cultural genera grandes ansiedades en sus actores, dando cuadros de presunciones que pueden desembocar en conflictos internos, con el consecuente deterioro de la tarea institucional.

El rol del director es el de calmar las ansiedades o dar un marco contenedor de cambio, que permita restablecer los equilibrios correspondientes, quizás una solución es la de ir pensando, anticipando en equipo las posibles variables de cambio que implican cada reestructuración.

Es de suma importancia que el director organice su tiempo y esfuerzo dosificando la direccionalidad de su hacer cotidiano.

Una herramienta muy eficaz es el utilizar racionalmente las agendas de trabajo, no como una suma de citas, compromisos, de ayuda memoria, de registros personales mezclados con los del trabajo, sino como un lugar de organización funcional. Una forma es la de darle prioridad a unas tareas sobre otras, previa evaluación de los requerimientos de las mismas.

Podríamos organizar esa mirada en cuatro dimensiones:

La dimensión organizacional (estilo de funcionamiento):

Los organigramas, La distribución de la tarea, La división del trabajo, Los canales de comunicación formal, El uso del tiempo y de los espacios.

La dimensión administrativa (las cuestiones de gobierno):

La planificación de las estrategias, Consideración de los recursos humanos y financieros, El control de las acciones propiciadas, El manejo de la información.

La dimensión pedagógica - didáctica (actividad diferencial de otras organizaciones sociales):

Los vínculos que los actores construyen con los modelos didácticos, Las modalidades de enseñanza, El valor otorgado a los saberes, Los criterios de evaluación, Las teorías de la enseñanza.

La dimensión comunitaria (actividades sociales entre los actores institucionales):

Las demandas, exigencias y problemas con relación al entorno institucional.

El [rol del director](#) se debe apoyar en los pilares del entusiasmo, el esfuerzo, el conocimiento, la escucha, el compromiso con el equipo de trabajo, sintetizando en una tarea jerarquizada de la profesión en un "querer hacer y saber hacer"

1.2.2. Características de la gestión.

Es un campo disciplinario estructurado, relacionado con la acción humana en las organizaciones; y que tiene por finalidad la obtención de resultados.

INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO, RECURSOS FINANCIEROS, TECNOLOGIAS DE INFORMACION, GESTION EDUCATIVA Y GESTION PEDAGOGICA, PLAN ESTRATEGICO, PLAN OPERATIVO, PLAN CURRICULAR, CONTENIDOS, PEDAGOGIA, EVALUACION AUTORIDADES DOCENTES ALUMNOS, RESULTADOS APRENDIZAJE, ALUMNOS, PADRES, RESULTADOS EN LA SOCIEDAD.

Este concepto tiene varias acepciones, según sea el objeto del que se ocupa y los procesos involucrados.

La Gestión se puede enfocar como la “capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente y los objetivos superiores de la organización considerada” (cita de CASSASUS, 2001)

A veces la Gestión se usa como sinónimo del concepto de Administración. Una definición básica de Administración es “el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que,

trabajando en grupos, los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos” KOONTZ-WEIHRICH (1998).

La Gestión es un concepto más genérico que administración, ya que la incluye.

Los componentes básicos de la Gestión son, la Planificación, la Organización, la Ejecución y el Control.

Por otro lado, la Gestión se aplica a diferentes niveles y funciones. En nuestro caso debemos distinguir la Gestión Educativa (Políticas, métodos y medios para la producción del Servicio Educativo) de la Gestión Pedagógica (Docentes, Diseño Curricular, Metodología Didáctica, Evaluación Educativa, Investigación, Innovación para la generar aprendizajes en el alumno).(Horacio Barreda, 2005,p. 8-9). La gestión educativa está dirigida por el ejecutivo y el Ministerio de Educación, son los entes encargados de realizar cambios en el ámbito educativo en beneficio del aprendizaje de los educandos y en parte de los educadores, dándoles estabilidad en el trabajo, siempre y cuando se mantengan obedeciendo a las nuevas disposiciones.

1.2.3. Tipos de gestión.

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

Gestión Estratégica –mediano y largo plazo- productos. Actitud Prospectiva –visión general de la organización. Incertidumbre mira el entorno –relatividad.

Gestión Operativa - corto plazo día a día problemas y conflictos- procesos. Reactivos –

funciones de la organización. Cuantitativa mira el interno –inercia –decisiones autorregenerativas(Horacio Barreda, 2005, p.9) Estos tipos de gestión son importantes dentro del ámbito educativo para tener una mejor organización y poder eliminar o disminuir los problemas y conflictos de las instituciones educativas.

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.

La gestión docente dentro de las instituciones educativas es la base fundamental para la formación y educación de los estudiantes, los docentes son los que están día con día a cargo de un grupo de estudiantes para formación, es decir poder culminar su nivel básico, bachillerato, universitario y ser los nuevos profesionales del futuro.

1.2.4.1. *Ámbito de la gestión legal.*

En el ámbito de la gestión legal según el Marco Legal(2012) se menciona que el Gobierno Nacional recupera la gratuidad de la educación pública mediante la eliminación de la matrícula y la entrega de recursos para eliminar barreras de acceso a la educación. (p. 12). Actualmente observamos estos cambios más en el sector rural pero también en el sector urbano aunque poso, el gobierno crea instituciones del Milenio en lugares poco accesibles y con poco número de estudiantes y docentes, hacen una gran inversión en esas mega construcciones, sería mejor que analizaran más los casos para las infraestructuras, en toda institución pública no cobran matrícula e incluso la matrícula es automática y sistematizada, los uniformes entregan a todas las instituciones pero no todos hacen uso de estos uniformes, la comida escolar dan más prioridad a la zona rural del país.

Marco Legal, Constitución (2008) menciona que el sistema nacional de educación comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos actores del proceso educativo, así como acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, y estará articulado con el sistema de educación superior (p.33). El estado es el encargado de manejar, vigilar y regular a través del Ministerio de educación el buen funcionamiento de las instituciones educativas de acuerdo con los diferentes niveles antes mencionados.

Marco Legal, LOEI (2012) según el art.2 Literal c dice que la educación forma a las personas para la emancipación, autonomía y el pleno ejercicio de sus libertades. El estado garantizará la pluralidad en la oferta educativa; según el art.2 Literal e dice que le dan atención e integración prioritaria y especializada de las niñas, niños y adolescentes con discapacidad o que padezcan enfermedades catastróficas de alta complejidad; según el art. 2 literal l dice que la educación debe garantizar la igualdad de condiciones, oportunidades y trato entre hombres y mujeres; según el art.2 literal o dice que la participación ciudadana se concibe como protagonista de la comunidad educativa en la organización, gobierno, funcionamiento, toma de decisiones, planificación, gestión y rendición de cuentas en los asuntos inherentes del ámbito educativo, así como sus instancias y establecimientos; según el art.2 literal r dice que se establece la evaluación integral como un proceso permanente y participativo del Sistema Educativo Nacional (p. 50, 51). En el caso de los estudiantes con discapacidad el estado está creando nuevas infraestructuras para brindarles educación especial, con salones y espacios adecuados para su movilización, se respeta la equidad de género, la educación es laica y gratuita, la comunidad educativa es participe a nivel nacional para la toma de decisiones en beneficio de los educandos.

1.2.4.2. *Ámbito de la gestión del aprendizaje.*

La dimensión cognitiva. Se refiere a la forma que el estudiante tiene de procesar la información, interpretarla y abordar las tareas. Incluye aspectos tan relevantes como: a) enfoque de aprendizaje, intenciones y metas del estudiante; b) uso de las estrategias de aprendizaje; c) utilización de técnicas de estudio; d) planificación y realización de las actividades; y e) la regulación metacognitiva (María Iglesias, 2005, p. 138). Todo individuo es diferente y aprende de manera muy diversa, por lo cual como docentes debemos planificar de acuerdo a sus necesidades y establecer actividades y estrategias para tener un buen proceso de enseñanza aprendizaje.

Tenbrink, T. (2008) nos menciona que, “No hay fuente más importante de información sobre el aprendizaje de los estudiantes que las mismas actividades de aprendizaje. El trabajo diario que hacen los estudiantes al aprender nos puede proporcionar una información inestimable sobre cómo está aprendiendo”(p. 297). Una buena planificación de clase no ayuda a lograr un buen aprendizaje en los estudiantes, con una evaluación nos permite determinar o valorar el nivel de aprendizaje adquirido por parte de los estudiantes

Robalino M. (2005) dice que la primera, dimensión de los aprendizajes, es fundamental. La misión, la razón de ser los docentes es facilitar el aprendizaje de sus estudiantes; no se puede entender su trabajo al margen de lo que sus alumnos aprenden. A su vez, el grado de responsabilidad sobre los resultados de esta tarea, las expectativas sobre el rendimiento de sus estudiantes (p. 14). La misión de docentes es facilitar los conocimientos a través de los conocimientos adquiridos a través de la experiencia de los estudiantes, lo cual nos ayuda a que ellos puedan aprender de manera fácil y lograr un aprendizaje significativo.

1.2.4.3. *Ámbito de la gestión de planificación.*

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje. (Delgado Aramayo, 2013, p.17), Con una buena planificación de clases por parte de los docentes es lo más importante para poder lograr un aprendizaje significativo en los estudiantes

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

“La comunicación es una conducta muy compleja y elaborada que permite clasificar y ordenar la experiencia externa e interna”(María Iglesias, 2005, p 99). La comunicación se logra cuando las dos partes están dispuestas a dialogar y comprenderse para poder resolver

juntos los problemas o dificultades, dentro del ámbito educativo los actores de la comunicación es la autoridad como líder y la comunidad educativa.

La gestión, personificada en la figura del director –estilo de liderazgo, capacidad de crear un clima institucional positivo, entre otros, y la enseñanza, que es la práctica del profesor–, formación, manejo de la sala de clases y otras características personales y profesionales. (De Mello G.N., julio 2005, P. 31) Un buen líder es quien crea un clima positivo y logra cumplir sus metas pero siempre dando a conocer mediante la comunicación a la comunidad educativa.

El director y el consejo escolar ejercen liderazgo pedagógico y responsabilidad por los aprendizajes de los estudiantes y la calidad de los procesos pedagógicos. organización escolar en la que participan distintos actores educativos , que funciona democráticamente y que centra su accionar en los aprendizajes. (Delgado Aramayo, 2013, p 6). El director es la autoridad responsable de una institución y vigilar el buen funcionamiento de la misma pero para ello debe tener un dialogo constante con cada miembro de la comunidad educativa y así solucionar problemas, y tener éxito en la calidad del proceso pedagógico.

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

Las estrategias son planificadas detalladamente para mejorar los procesos dentro del ámbito educativo y en si a la gestión que realiza el docente para dirigir a un grupo de estudiantes y logran un fin exitoso en la educación.

1.3.1. Definiciones de estrategias.

Son técnicas o plan de acciones coordinadas para dirigir un asunto o conseguir un fin (Real academia española, 2007, p.293). Se utiliza para referirse al **plan ideado para dirigir un asunto** y para designar al conjunto de reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. En otras palabras, una estrategia es el proceso seleccionado a través del cual se prevé alcanzar un **cierto estado futuro**.

La planeación estratégica se puede definir como el arte y ciencia de formular, implantar y evaluar decisiones interfuncionales que permitan a la organización llevar a cabo sus objetivos.(Julio Carreto,2008, p.3). Las estrategias permiten lograr una buena organización de una clase y determinar al culminar la clase el nivel de aprendizaje del estudiante.

1.3.2. Tipos de estrategias.

Hay 14 alternativas de estrategias por las cuales una empresa pudiera optar. Dichas opciones estratégicas se definen e ilustran de la siguiente manera.

Las estrategias alternativas se pueden clasificar en cuatro grupos importantes como sigue a continuación:

1. **INTENSIVAS:** Penetración en el mercado, desarrollo del mercado y desarrollo del producto.
2. **INTEGRATIVAS:** Integración hacia delante, integración hacia atrás e integración horizontal.
3. **DIVERSIFICADAS:** Diversificación concéntrica, diversificación de conglomerado y diversificación horizontal.
4. **OTRAS:** Asociaciones, reducción, desposeimiento, liquidación y combinación. (German Castaño, 2013, p. 4)

Estrategias de Negocio.- Son basadas en el cliente y responden a las preguntas: a quién le sirve? (personas), cómo? (mejoras a generar), qué? (qué expectativas se van a cubrir). Estas estrategias se dividen en:

- *Liderazgo en costos:* Busca generar un precio de venta competitivo a un costo bajo. Esto se puede llevar a cabo con mejoras en producción, negociación con proveedores, mano de obra con mayor productividad, entre otros. Esta estrategia puede implicar riesgos como pérdida de proveedores, imitación, rotación de personal, descuidar el comportamiento del ambiente, tener baja calidad y provocar errores en inversión.
- *Diferenciación:* Lograr que mi producto genere mayor valor que el de los demás y número de personas dispuestas a pagar por mi producto. Los riesgos que implican esta estrategia son la no apreciación del valor por parte de los clientes, descuidar otros mercados, competencia con iguales atributos y menor o igual precio, imitación y estancamiento.
- *Enfocada:* Estrategia concentrada en una parte del mercado, zona geográfica o segmento. Se pueden asociar riesgos como inversiones innecesarias o no rentables, que al seleccionar un segmento se descuide otros, e interés de otras compañías por el foco de la empresa.

La combinación de estas estrategias puede generar otras como costos enfocados (bajar los costos sin generar liderazgo para enfrentar una parte del mercado) y diferenciación enfocada (producto con mayor valor concentrado en una parte del mercado).

Estrategias Corporativas.- Acciones que se emprenden para obtener ventaja competitiva mediante la selección de varias empresas, diversos productos o mercados. Estas estrategias se dividen en:

- *Fusión*: Transacciones entre dos o más empresas que buscan integrarse, de común acuerdo, para compartir recursos y capacidades.
- *Adquisición*: Compra del control sobre una o más empresas. Está relacionado con la administración buscando obtener una ventaja competitiva mediante la optimización de recursos.
- *Reestructuración*: Cambios en la organización, modificación en su objeto, su composición, estructura (administración, financiera, física, operativa).
- *Reducción de tamaño*: No necesariamente implica variaciones en la composición de la empresa. Se puede dar una reducción en las áreas operativas, disminución del personal. La reducción de tamaño se debe hacer justo hasta el tamaño requerido, así puede producir rendimientos superiores.
- *Reducción en el campo de acción*: Desinversión en flujos que tiene la compañía que no son rentables, se relaciona con una venta de activos o reducción del sector del mercado que cubro.

Es de resaltar que pasar por una fusión o adquisición, puede desembocar en una reestructuración; al igual que una reestructuración, puede llevar a una reducción de tamaño o desinversión.

Estrategias Internacionales.- Se refiere a la búsqueda de otros mercados para lograr crecimiento, mejoras en rentabilidad o supervivencia. Al aplicar esta estrategia se deben tomar decisiones de cómo entrar al nuevo país (vender productos en el exterior, adquirir franquicias, producir en el exterior, generar alianzas estratégicas o adquirir compañías).

Las estrategias que se derivan de la internacional son:

- *Multidoméstica*: Realizar adecuaciones del producto o servicio dependiendo del mercado a atender.
- *Global*: No realizar ningún tipo de adecuaciones al producto o servicio enviado al exterior.
- *Transnacionales*: Es una combinación de las dos anteriores, donde se trata de ser global con algunas adecuaciones (Sigurd Decroos, 2013, p.2)

1.3.2.1. En la gestión legal.

En el Ecuador se han venido desarrollando un sin número de cambios y reformas educativas, con el objetivo de alcanzar una educación de calidad, en la que los docentes cuenten con la suficiente capacidad para brindar una enseñanza adecuada, siendo los estudiantes los principales beneficiados.

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

En el Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006 – 2015 (2007) formulada por el Ministerio de Educación del Ecuador, se tiene que,

Desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, firmado en abril de 1992 (el segundo y el tercero fueron firmados en junio de 1996 y noviembre de 2004, respectivamente), el Ecuador ha venido realizando grandes esfuerzos para definir, por lo menos en el sector educativo, una Agenda de mediano y largo plazo. (p. 3)

El Ministerio de Educación y Cultura propuso, en el seno del Consejo Nacional de Educación (CNE), la formulación de un Plan Decenal de Educación.

El CNE es un organismo consultivo del sector educativo, conformado por representantes de la Unión Nacional de Educadores, la Confederación de Colegios de Educación Católica, la Confederación de Colegios de Educación Particular Laica, el Consejo Nacional de Educación Superior y la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, y está presidido por el Ministro de Educación.

El Plan Decenal de Educación 2006-2015 (PDE), es un instrumento de gestión estratégica, diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él.

En el segundo suplemento Registro Oficial N° 417 del jueves 31 de marzo del 2011, se publica La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI).

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) menciona:

El derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores. Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación. (p. 8)

Entre las reformas se tienen las siguientes:

En el art. 19 de la LOEI, es un objetivo de la Autoridad Educativa Nacional diseñar y asegurar la aplicación obligatoria de un currículo nacional, tanto en las instituciones públicas, municipales, privadas y fiscomisionales, en sus diversos niveles: inicial, básico y bachillerato, y modalidades: presencial, semipresencial y a distancia.

En relación a la diversidad cultural y lingüística se aplicará en los idiomas oficiales de las diversas nacionalidades del Ecuador.

El diseño curricular considerará siempre la visión de un estado plurinacional e intercultural. El Currículo podrá ser complementado de acuerdo a las especificidades culturales y peculiaridades propias de la región, provincia, cantón o comunidad de las diversas Instituciones Educativas que son parte del Sistema Nacional de Educación.

El reglamento de la LOEI profundiza las funciones y competencias del Ministerio de Educación como Autoridad Educativa Nacional, respaldados en el Art. 344 de la Constitución menciona.- El sistema nacional de educación comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, y estará articulado con el sistema de educación superior. El Estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad educativa nacional, que formulará la política nacional de educación; asimismo regulará y controlará las actividades relacionadas con la educación, así como el funcionamiento de las entidades del sistema.

En el Art. 43 de la LOEI Estable el Nivel de educación bachillerato.- El bachillerato general unificado comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica.

Con relación al Plan decenal contiene una serie de políticas encaminadas al desarrollo de la educación, entre las que se destacan:

- a. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- b. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- c. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- d. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- e. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
- f. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- g. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- h. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

Para el desarrollo de la enseñanza en la institución, la política que apoyará a alcanzar los objetivos sería la política (g), la cual busca la revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.

Otras políticas también se verían importantes como el Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento que sería muy útil para que docentes y estudiantes logren optimizar los tiempos con el fin de alcanzar un mejor aprendizaje.

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

Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión (Delgado Aramayo, 2013, p.31)

Currículo de EGB

El Ministerio de Educación, sobre la base de estos resultados, elaboró la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica, la cual entró en vigencia desde septiembre de 2010 en el régimen de Sierra, y desde abril de 2011 en el régimen de Costa.

Este documento comprende las cuatro áreas (Lengua y Literatura, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales) para cada uno de los años de primero a décimo.

Primer año de Bachillerato General Unificado

Los estudiantes que opten por el Bachillerato en Ciencias, además del tronco común, deben cumplir con 5 períodos académicos semanales de asignaturas definidas por la institución de acuerdo a su proyecto e identidad institucional.

En el caso de los estudiantes que opten por el Bachillerato Técnico, además del tronco común, deben cumplir con 10 períodos académicos semanales para desarrollar los módulos de formación técnica correspondientes a cualquiera de las figuras reconocidas por el Ministerio de Educación que sean ofertadas en la institución educativa.

Segundo año de Bachillerato General Unificado

Los estudiantes que opten por el Bachillerato en Ciencias, además del tronco común, deben cumplir con 5 períodos académicos semanales de asignaturas definidas por la institución de acuerdo a su proyecto e identidad institucional.

En el caso de los estudiantes que opten por el Bachillerato Técnico, además del tronco común, deben cumplir con 10 períodos académicos semanales para desarrollar los módulos de formación técnica correspondientes a cualquiera de las figuras reconocidas por el Ministerio de Educación que sean ofertadas en la institución educativa.

Tercer año de Bachillerato General Unificado

Los estudiantes que opten por el Bachillerato en Ciencias, además del tronco común, deben cumplir con 5 períodos académicos semanales de asignaturas definidas por la institución de acuerdo a su proyecto e identidad institucional.

En el caso de los estudiantes que opten por el Bachillerato Técnico, además del tronco común, deben cumplir con 10 períodos académicos semanales para desarrollar los módulos de formación técnica correspondientes a cualquiera de las figuras reconocidas por el Ministerio de Educación que sean ofertadas en la institución educativa. (Ministerio de Educación 2011, p.1). Actualmente el Bachillerato es unificado y los nuevos bachilleres sacan su título en ciencias, también el nivel básico es desde primero y termina en décimo, con sus subniveles(Primero: Preparatoria; Segundo-Cuarto: Básica Elemental; Quinto – Séptimo: Básica Media; Octavo – Décimo: Básica Superior), Educación Inicial existen dos etapas (Etapa I: 3 años, Etapa II: 4 años).

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Para garantizar un aprendizaje significativo y poder entender las distintas aportaciones que han aparecido a lo largo del tiempo, es conveniente realizar algunas precisiones terminológicas, en relación con otros conceptos y tipos de conocimiento, por tanto, veamos algunos:

Procesos. Son sucesos internos que suponen la manipulación de la información que entra. Forman las metas de las diversas estrategias de aprendizaje, tales como la atención y la comprensión.

Técnicas de estudio. Son los recursos que utiliza el estudiante para superar una situación determinada. Son aprendizajes memorísticos y no tienen carácter intencional.

Tácticas. Son habilidades específicas para lograr estrategias de aprendizaje como por ejemplo: realizar un resumen o mapa conceptual.

Habilidad. Es una destreza en la ejecución de una actividad, de una tarea repetitiva, mecánica o una estrategia si tiene un fin.

Procedimiento. Es un conjunto de acciones dirigidas a la consecución de una meta.

Cognición. Se refiere a los procesos cognitivos como: atención, percepción, memoria y pensamiento. Su optimización desarrolla capacidades, procedimientos o estrategias que permiten codificar y entender una información determinada.

Metacognición. Es la regulación del sistema cognitivo, hace referencia al conocimiento y al control de los procesos cognitivos (María Iglesias, 2005, p. 131-132). La gestión de aprendizaje abarca algunas etapas como hemos visto antes éstas nos ayudan a formar un nuevo conocimiento el cual evidencia el aprendizaje obtenido en alguna disciplina determinada.

Aplicar estrategias participativas es otro discurso fuertemente instalado entre los docentes. Un buen desempeño docente supone hacer participar activamente a los estudiantes, dando paso a la reflexión y a la opinión propia (Cuenca Ricardo, 2011, p.37). Actualmente los estudiantes son los formadores de su propio conocimiento con el uso de técnicas: lluvia de ideas, reflexión, etc., esto se logra mediante actividades y estrategias debidamente planificadas en la clase.

Se aprende a través de la indagación. los estudiantes aprendan de manera reflexiva, crítica y creativa, haciendo uso continuo de diversas fuentes de información y estrategias de

investigación. Colaborativa: se propicia que los estudiantes trabajen en equipo, aprendiendo entre ellos, intercambiando saberes y cooperando cada uno desde sus capacidades. Se atiende con pertinencia la diversidad existente en el aula. Se desarrollan y evalúan competencias, capacidades creativas y resolutivas.(Delgado Aramayo, 2013, p. 6). Los estudiantes toman sus aprendizajes adquiridos e interpretan, interrelacionan con los nuevos para formar su conocimiento.

Ortega (2005) menciona acerca de la educación a lo largo de la vida se constituye:

Un continuum que abarca desde que el hombre nace hasta que muere, y que no solo es un espacio total, global y vital, sino que también un constructo conceptual que trasciende la idea de la educación circunscrita a un espacio delimitado de la vida que, desde, al menos, la ilustración, se enmarcaba en el ámbito institucional de la escuela. (p. 172)

Por medio de la educación se desarrollan capacidades físicas e intelectuales, habilidades, destrezas, técnicas de estudio y formas de comportamiento ordenadas con un fin social, teniendo en cuenta una serie de elementos o agentes que influirán en mayor o menor grado en la persona como son: valores, moderación del diálogo-debate, jerarquía, trabajo en equipo, regulación fisiológica, cuidado de la imagen, y otros.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

Grinberg (2011) acerca del liderazgo educativo presenta:

Un líder educativo debe poseer el entendimiento, el conocimiento, la visión, los hábitos de pensamiento y acción, la disposición de indagar, cuestionar y problematizar, la inclinación a tomar riesgos, a experimentar y evaluar consecuencias preocupadas, contribuir al desarrollo de aprendizajes donde se favorezcan la democracia, la equidad, la diversidad y la justicia social. (p. 45)

Entre los tipos de liderazgo que se pueden dar se presentan algunos.

a. Liderazgo autoritario.- Es firme y dirigente, impone de forma autoritaria sus puntos de vista, normas y tareas, que deben ser aceptados por sus subordinados obligatoriamente, no son discutibles, por lo que deben obedecerse disciplinariamente, lo que hace que la toma de decisiones sea sólo suya.

b. Liderazgo democrático.- Caracterizado por una participación democrática de los subordinados en la toma de decisiones, supervisados por el líder. Fomenta el trabajo en equipo del que obtiene una serie de alternativas y propuestas sobre un determinado problema, que juzga antes de tomar una decisión.

c. Líder socio - emocional.- Contribuye al crecimiento de la moral del grupo y apoya cuando las cosas no salen bien a través de producir ideas y lo guía hacia las soluciones y a la finalización de tareas que tuvieron retrocesos.

d. Líder de opiniones.- Aporta al grupo con los puntos de vista y análisis de las problemáticas que se presentan, tiene impacto en los demás por la experiencia que tiene en determinada área.

El liderazgo a ser tomado en cuenta para el desarrollo de la investigación está enfocado al Líder socio – emocional por cuanto debe fortalecer al grupo con el fin de alcanzar un mayor desarrollo en el aprendizaje dentro de la institución.

CAPITULO II

METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación.

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

El transversal: sirve al momento de recopilar información directamente de los docentes para llenar las copias del cuestionario

El exploratorio, se realiza una exploración inicial, en donde observa y luego se aplica un cuestionario a los docentes del centro donde se realiza la investigación para la tesis.

Es descriptivo, puesto que se indaga los niveles de una o más variables de los datos recolectados y que fueron producto de la aplicación del cuestionario.

El proceso que se desarrolla en el presente proyecto de investigación, como parte del diseño metodológico, se basó en un enfoque cuantitativo (datos numéricos), después de ser tabulados y presentados en las tablas estadísticas, para obtener información sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Unidad Educativa Flor de Oriente, período 2013-2014.

2.2. Contexto.

Se realiza una investigación en la Unidad Educativa Flor de Oriente, ubicada en la Provincia de Orellana-Cantón Francisco de Orellana- Parroquia Inés Arango-Recinto Western, cuya fecha de creación es el 30 de julio de 1990, brinda educación desde educación inicial, preparatoria, educación elemental, educación media, educación media superior, primero, segundo, tercero de bachillerato general unificado, es una institución de tipo fiscal y consta de 16 docentes en diferentes áreas, 221 estudiantes

La misión y visión presentada a continuación es tomada del PEI (2013) de la institución:

La misión señala: Es una institución formadora de estudiantes en bachillerato unificado que está al servicio de los jóvenes del sector rural-marginal de la Parroquia y se propone brindar una educación que desarrolle las capacidades individuales, de autoestima y el amor al trabajo, a través de procesos constructivistas que redunden en la eficacia, en la calidad total y horizontal como estudiantes.

La visión señala: Es una institución que anhela contar con el apoyo de la comunidad, las organizaciones estatales y particulares, tanto en lo técnico, pedagógico y económico; que los estudiantes eleven su rendimiento escolar, que no haya repeticiones, ni deserción, que eleven su autoestima y desarrollen su capacidad creativa y talento, que sean líderes honestos; que exista una dinámica organizacional en la comunidad educativa institucional en el que todos muestren interés por trabajar en equipos sin crear ambientes conflictivos; que se encuentren funcionando eficientemente los micro proyectos de implementación, que los docentes estén formados y capacitados profesional y académicamente para apoyar el

proceso de mejoramiento de la calidad de educación, contar con laboratorios, equipos y materiales para el desarrollo armónico de los estudiantes; contar con especialidad técnica de acuerdo a las expectativas e intereses y vocación de los jóvenes. También transformar a la Unidad Educativa en un centro que genere un proceso académico cualitativo, fundamentado en el dominio de los conocimientos pedagógicos formativos, en la práctica de valores humanísticos morales, que participen en forma relevante en el progreso socio-económico de la comunidad.

Castillo (2011) menciona que “la educación del Ecuador está reglamentada por el Ministerio de Educación, la cual puede ser fiscal, fiscomisional, municipal, y particular laica o religiosa. La educación pública es laica en todos sus niveles, obligatoria hasta el nivel básico, y gratuita hasta el bachillerato o su equivalente. Tiene tres sistemas de educación: básica, bachillerato y universitaria.” (p. 1).

La totalidad de las respuestas mencionan que la institución es de tipo fiscal, mantiene jornada vespertina con amplios patios para la interacción entre los docentes y estudiantes.

Es importante exista una diversificación en la educación, de tal manera que las personas que desean estudiar tengan mayores opciones de acuerdo a las posibilidades económicas existentes. El gobierno en turno ha impulsando la educación fiscal con la construcción de nueva infraestructura e incorporación de docentes calificados, aumentando la demanda de estas instituciones.

2.3. Participantes.

Se realiza la observación a 5 docentes que brindan clases en el bachillerato, en la Unidad Educativa Flor del Oriente, es una institución pública, ubicado en un sector rural de la Provincia de Orellana-Cantón Francisco de Orellana, con modalidad presencial. Los participantes en el presente estudio son:

- a. Docentes de bachillerato
- b. Investigadora
- c. Los directivos
- d. Tutor de la investigación

A continuación se detallan los datos de los docentes investigados:

Docente 1: sexo masculino, de 51 años de edad, tiene 18 años de experiencia, tiene título de tercer nivel relacionado con la docencia, trabaja bajo la modalidad de nombramiento.

Docente 2: sexo masculino, de 46 años de edad, tiene 13 años de experiencia, tiene título de tercer nivel relacionado con la docencia, trabaja bajo la modalidad de nombramiento.

Docente 3: sexo masculino, de 52 años de edad, tiene 12 años de experiencia, tiene título de tercer nivel relacionado con la docencia, trabaja bajo la modalidad de contrato.

Docente 4: sexo femenino, de 28 años de edad, tiene 4 años de experiencia, tiene título de bachiller relacionado con la docencia, trabaja bajo la modalidad de contrato.

Docente 5: sexo femenino, de 23 años de edad, tiene 1 año de experiencia, tiene título de bachiller relacionado con la docencia, trabaja bajo la modalidad de contrato.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

Se describen detalladamente las técnicas empleadas para el desarrollo de la tesis, es decir obtener información adecuada; los instrumentos que se dieron uso son: el cuestionario sobre el desempeño docente y el registro de observaciones de las clases, empleados a cada uno de los docentes investigados de la Unidad Educativa “Flor de Oriente”

2.4.1. Métodos.

Los métodos de investigación que fueron aplicados en la presente investigación son los siguientes:

Método descriptivo:

Permite explicar y analizar el objeto de la investigación, es decir ¿cómo es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje?. Se utiliza este método para explicar cómo realizan la actividad docente dentro de un aula de clases y poder realizar el proceso de enseñanza aprendizaje de manera exitosa e identificar qué métodos y técnicas utilizan para llegar al estudiante

Método heurístico:

Realiza la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico y además facilita el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico. Empleando este método para recolectar información desde el uso del cuestionario y obtener información directa desde los docentes y la manera como trabajan es decir su desempeño docente.

Método analítico-sintético:

Aplica el método analítico para observar el desenvolvimiento de los docentes en el aula de clases, analizando de forma pormenorizada a través de la encuesta y la observación. El método sintético se utilizó para sistematizar la información obtenida en el estudio de campo con el fin de tener una idea clara sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Método inductivo-deductivo:

Permite configurar el conocimiento y a generalizar de forma lógicas para poner mis ideas sobre el contenido y poder explicar más a fondo cada uno de los temas y subtemas.

Método hermenéutico:

Se enfoca en la interpretación de los resultados obtenidos de las encuestas realizadas, con la finalidad de comprender el desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje, estudios realizados en la Unidad Educativa “Flor de Oriente”. Teniendo en cuenta los medios de consulta para respaldar lo investigado.

Método estadístico:

Se utiliza para resumir los valores individuales y analizar los datos, permitió extraer mayor información y proyectar escenarios según los cuales se puede tener una noción de la formación y desempeño de los docentes pertenecientes a la Institución Educativa.

Cada uno de los métodos empleados, y explicados anteriormente se relacionan y se complementan en la investigación porque fueron considerados pieza importante para la realización del informe, por debido a que sirvieron de guía en la obtención de diferentes parámetros a ser consideradas en el desarrollo del mismo.

2.4.2. Técnicas.

Para la recolección y análisis de la información teórica y empírica, se puede utilizar las siguientes técnicas:

- Consultar en libros, revistas, internet y realicé la lectura sobre temas relacionados a la investigación los cuales ubiqué en el marco teórico.

- Utilizar varios organizadores gráficos como: mapas conceptuales los cuales me facilitaron los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teórico-conceptuales.

- Resumir todo lo posible para presentar un texto original de forma abreviada; y me permitió favorecer la comprensión del tema, entender mejor el texto y redactar con exactitud.

Para la recolección de datos se utiliza las técnicas de:

- Observación de las clases prácticas realizadas por los 5 docentes investigados, está fue de forma directa en la investigación de campo, se convierte en técnica científica en medida que:

Sirve a un objeto ya formulado en la investigación

Es planificada sistemáticamente

Está sujeta a comprobaciones de validez y fiabilidad

Se realiza en forma directa y logra una percepción sobre la realidad del desempeño docente, mediante la evaluación de las clases impartidas y ver las distintas maneras como presentan su cátedra para lograr un proceso de enseñanza aprendizaje

- Ejecutar una encuesta mediante el apoyo del cuestionario previamente elaborado con preguntas concretas para obtener respuestas precisas que me permitió una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recolectada y así poder obtener información sobre la práctica pedagógica y el desempeño del docente en relación a los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, de liderazgo y comunicación. La información recolectada es pieza importante en el informe.

2.4.3. Instrumentos.

El instrumento que se emplea en la investigación es el cuestionario el cual lo presenté en los anexos del informe, el cual fue aplicado a los docentes del Colegio Nacional Mixto “Gran Bretaña” de la ciudad de Quito, con el fin de obtener información certera relacionada a la formación que mantienen y requerimientos.

En la presente investigación se utiliza los siguientes instrumentos:

- Cuestionarios de autoevaluación del desempeño docente se encuentra estructurado por:

Los 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 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 evalúan son:

La gestión legal: evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que tienen los docentes 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:

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

La gestión de aprendizaje: evalúa 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: evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento de los docentes promuevan para la interacción en el aula y con el entorno educativo.

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

Su objetivo 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.

El instrumento empleado en la técnica de observación, son apuntes, fichas de campo de lo observado en el transcurso de la realización del informe. (Ver en anexos).

5. Recursos.

Los recursos que utilicé para el desarrollo de la investigación, distinguiendo entre ellos al talento humano, materiales, institucionales, y económicos.

2.5.1. Talento Humano.

Los recursos humanos que fueron necesarios para la investigación que realicé son:

- Asesor designado por la Universidad Técnica Particular de Loja
- Estudiante: Montero Vega Jesica Cesivel
- Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa “Flor de Oriente”
- Rector del Plantel Educativo

2.5.2. Institucionales.

- Universidad Técnica Particular de Loja
- Unidad Educativa “Flor de Oriente”

2.5.3. Materiales.

Los materiales que se utiliza son:

- 5 copias del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente
- 20 copias del registro de observación de las actividades docentes
- 3 remax de papel bon
- 1 computadora con impresora
- esferos
- lápiz
- borrador
- marcadores tiza líquida

2.5.4. Económicos.

La investigación se lo realiza con financiamiento propio, cubriendo gastos de transporte, alimentación, copias, impresiones y otros.

El costo alcanza un valor de 500,00 dólares, incluido todo impresiones, pasajes, alimentación, copias, esferos, lápiz, borrador, etc.

2.6. Procedimiento

Primeramente se busco un centro educativo, donde realizar la investigación, seleccionando a la Unidad Educativa “Flor de Oriente”, por tener apoyo de las autoridades, el mismo que cuenta con una estructura organizacional establecida.

La Institución mantiene jornada matutina, con un horario de atención de 8h00 a 16h00, en el cual se pudo concertar citas para solventar cualquier inquietud presentada.

Preparando todo el material a ser empleado se realizó una cita previa con el Rector de la Institución con el fin de conseguir el permiso de realizar la investigación, procediendo a presentar el auspicio de la Universidad de Loja, Entregué la carta enviada por la UTPL, en ella se indica el objetivo de la visita y el trabajo a realizar y sirvió de apoyo fundamental para realizarla.

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

Solicitar una breve reseña histórica de la institución como: su ubicación, fecha de creación, niveles de educación, tipo, número de docentes y estudiantes.

Solicite al rector que asigne a 5 docentes que den clases en bachillerato para que respondan a una encuesta y permitan la observación de 4 períodos o dos procesos didácticos por cada uno de los docentes encuestados.

Fotocopia la carta autorizada por el Rector para presentar a cada profesor a quien aplicar el cuestionario y observar el desarrollo de sus clases.

Saque 5 copias del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente para poder llenarlas con cada uno de los docentes, también saque 16 copias del registro de observación para poder consignar las 3 observaciones de 4 clases por cada docente y 2 observaciones de 2 periodos de clase. Para poder llenar al momento de la observación de las clases observadas en períodos.

Solicite a cada docente me asigne día y hora en las que puedo realizar la aplicación del cuestionario y la observación de los periodos clase.

Familiarícese al leer el cuestionario y el registro de observación para conocer cualquier tipo de inquietudes puedan suscitarse en el momento de la aplicación, y poder valorar cada ítems de manera eficiente.

Acuda al establecimiento educativo en la fecha y hora acordada con cada uno de los docentes con el fin de aplicar los cuestionarios y observación de las clases, considerando los siguientes aspectos:

Entregue al docente el cuestionario de autoevaluación del desempeño, explique que es un cuestionario anónimo, que debe llenarlo por completo y con responsabilidad ética y de manera objetiva

Explique el procedimiento a llenar el instrumento y solicite que lo haga cuando tenga tiempo, espacio adecuado y predisposición para contestarlo.

Aclare algunas dudas que surgieron por parte de los docentes en relación a conceptos, preguntas o criterios de valoración que requirieron especificación.

Solicite al docente que valore de 0 a 10 cada uno de los ítems propuestos para cada ámbito de la gestión que desarrolla como docente, tomando en cuenta los aspectos de frecuencia, importancia y nivel de conocimiento.

Al finalizar el cuestionario se verifica que el docente haya llenado todos los ítems, observando en la mayoría estaban llenos.

Consulte si tuvieron alguna dificultad en el llenado, respondiendo en la mayoría que no existió inconvenientes.

Observe las actividades que realizó cada docente en el aula. Por 2 o 4 periodos de clase, de acuerdo como el docente dicta su asignatura, para lo cual:

Ingresa al aula con toda predisposición y responsabilidad ética y profesional.

Ubíquese en un lugar donde no interrumpa el ritmo de la clase. Pongase a llenar los datos de identificación del registro de observación.

Observe detalladamente todas las acciones que realizó el docente en cada una de las fases del proceso de aprendizaje. No se pierda ningún detalle e identifique cada una de las acciones que el docente realiza desde el momento que entró a su aula, clasifique de

acuerdo a la etapa del proceso didáctico que correspondió y finalmente; valoré en el registro de observación con escala de 0 a 10 las actividades que el docente realizó en cada proceso didáctico tomando en cuenta el número de veces que repitió la acción, considerando especialmente los niveles de desarrollo de la actividad. Escriba en el registro de observación todos los aspectos que consideré importante destacar.

En el EVA se publicó un listado con el nombre de los encuestadores asignando un código, el cual me tocó registrar en el cuestionario y registro de observación de cada docente.

Después de un tiempo corto publicaron en el EVA una matriz para tabulación de datos de la autoevaluación y registro de observaciones.

Luego de recolectar la información, se procede a la respectiva tabulación y envió de los resultados al equipo planificador.

Se procede a realizar las respectivas tablas estadísticas, de acuerdo a los requerimientos de la investigación.

A partir de las tablas, se procede al diagnóstico, análisis y discusión de resultados, de acuerdo a los lineamientos de la guía.

Los resultados obtenidos sirven de base para la realización del informe, en razón de que presentan diferentes pautas a ser tomadas en cuenta para la realización del curso de formación.

CAPITULO III

RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Una vez realizada la investigación, se establece procedimientos para unificar todos los datos recopilados, la codificación y tabulación de la información, así como para el recuento, clasificación y ordenamiento.

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

Tabla N° 1

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	7.60	76%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7.40	74%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8.60	86%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8.60	86%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7.00	70%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8.40	84%
1.7	Organiza las actividades docentes	8.00	80%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8.00	80%
	TOTAL	63.60	
	PROMEDIO	7.95	80%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Figura N° 1

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



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario a los docentes investigados, se muestra medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 1.5(Identifican en el Plan Decenal de Educación los objetivos) obtuvo una frecuencia de 7.00 con el 70%, mientras que el indicador 1.2 (Identifican los niveles del sistema educativo ecuatoriano) obtuvo una frecuencia de 7.40 con el 74%, puntuaciones que se presentan bajas respecto a los otros indicadores, frente a los expuesto se deduce que los docentes de la Unidad Educativa Flor de Oriente deben considerar que todo el proceso educativo debe ser planificado permite una buena marcha institucional, teniendo en cuenta que cada uno de los miembros de la comunidad educativa deben estar consciente de sus derechos, deberes y obligaciones dentro y fuera de la institución educativa garantizando su integridad, ante los resultados obtenidos se puede decir que las tareas y actividades de aula previamente planificadas son tanto individuales como grupales por lo que debe existir un reconocimiento grupal conocido y valorado por el alumnado participante en el trabajo cooperativo.

Delgado (2013, p.7) define que el ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto del saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto. Además, es una profesión que se realiza necesariamente a través y dentro de una dinámica relacional, con los estudiantes y con sus pares, un conjunto complejo de interacciones que median el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar.

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

Tabla N° 2

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

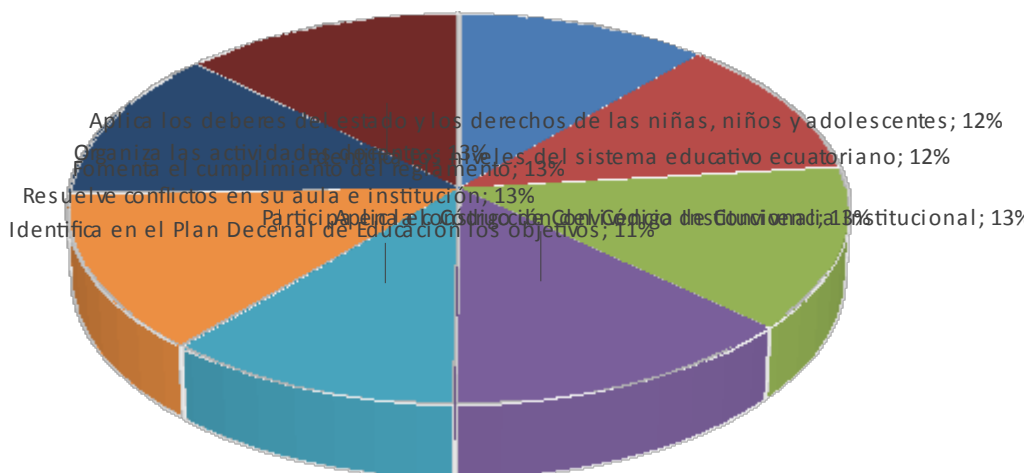
N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	7.40	74%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7.40	74%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8.60	86%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8.60	86%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7.20	72%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8.40	84%
1.7	Organiza las actividades docentes	8.00	80%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8.20	82%
	TOTAL	63.80	
	PROMEDIO	7.98	80%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Figura N° 2

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



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario a los docentes investigados, se muestra medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 1.5 (Identifican en el Plan Decenal de Educación los objetivos) obtuvo una importancia de 7.20 con el 72%, mientras que los indicadores 1.1 (Aplican los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes) y 1.2 (Identifican los niveles del sistema educativo ecuatoriano) obtuvieron una importancia de 7.40 con el 74%, puntuaciones que se presentan bajas respecto a los otros indicadores, frente a los expuesto se deduce que los docentes de la Unidad Educativa Flor de Oriente deben considerar que todo el proceso educativo debe ser planificado permite una buena marcha institucional, teniendo en cuenta que cada uno de los miembros de la comunidad educativa deben estar consciente de sus derechos, deberes y obligaciones dentro y fuera de la institución educativa garantizando su integridad, ante los resultados obtenidos se puede decir que las tareas y actividades de aula previamente planificadas son tanto individuales como grupales por lo que debe existir un reconocimiento grupal conocido y valorado por el alumnado participante en el trabajo cooperativo.

El docente debe tener una dinámica activa con sus estudiantes, tener una interacción docente estudiante, en el cual el docente debe aprender a escuchar para poder actuar dentro y fuera del aula, siempre cumpliendo con las leyes establecidas dentro de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

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

Tabla N° 3

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	7.80	78%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7.60	76%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8.40	84%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8.60	86%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7.00	70%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8.40	84%
1.7	Organiza las actividades docentes	7.80	78%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8.00	80%
	TOTAL	63.60	
	PROMEDIO	7.95	80%

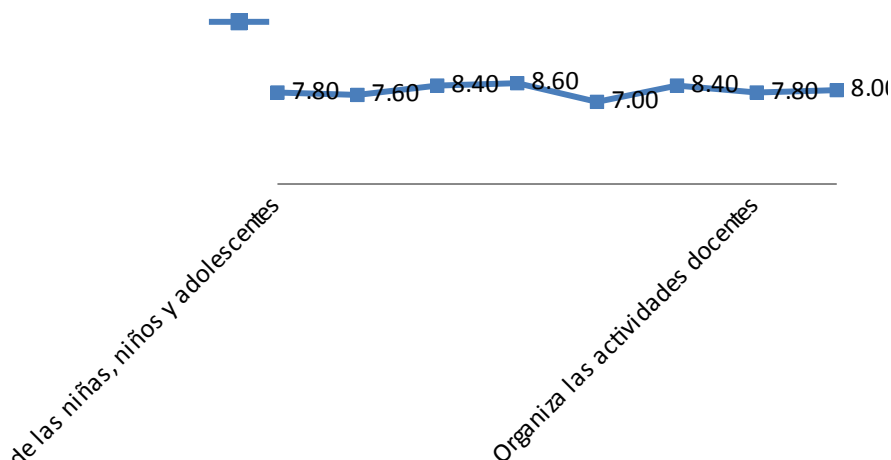
Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Figura N° 3

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

NIVEL DE CONOCIMIENTO



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario a los docentes investigados, se muestra medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 1.5(Identifican en el Plan Decenal de Educación los objetivos) obtuvo un nivel de conocimiento de 7.00 con el 70%, mientras que el indicador 1.2 (Identifican los niveles del sistema educativo ecuatoriano) obtuvieron un nivel de conocimiento de 7.60 con el 76%, puntuaciones que se presentan bajas respecto a los otros indicadores, frente a los expuesto se deduce que los docentes de la Unidad Educativa Flor de Oriente deben considerar que todo el proceso educativo debe ser planificado permite una buena marcha institucional, teniendo en cuenta que cada uno de los miembros de la comunidad educativa deben estar consciente de sus derechos, deberes y obligaciones dentro y fuera de la institución educativa garantizando su integridad, ante los resultados obtenidos se puede decir que las tareas y actividades de aula previamente planificadas son tanto individuales como grupales por lo que debe existir un reconocimiento grupal conocido y valorado por el alumnado participante en el trabajo cooperativo.

3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

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

Tabla N° 4

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8.80	88%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	7.80	78%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8.00	80%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8.00	80%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8.20	82%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8.40	84%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8.00	80%
2.8	Utiliza el PAA	8.00	80%
2.9	Construye una planificación de clase	8.40	84%
2.10	Planifica la clase	8.40	84%
2.11	Utiliza el PEI	8.80	88%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8.40	84%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8.20	82%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7.60	76%

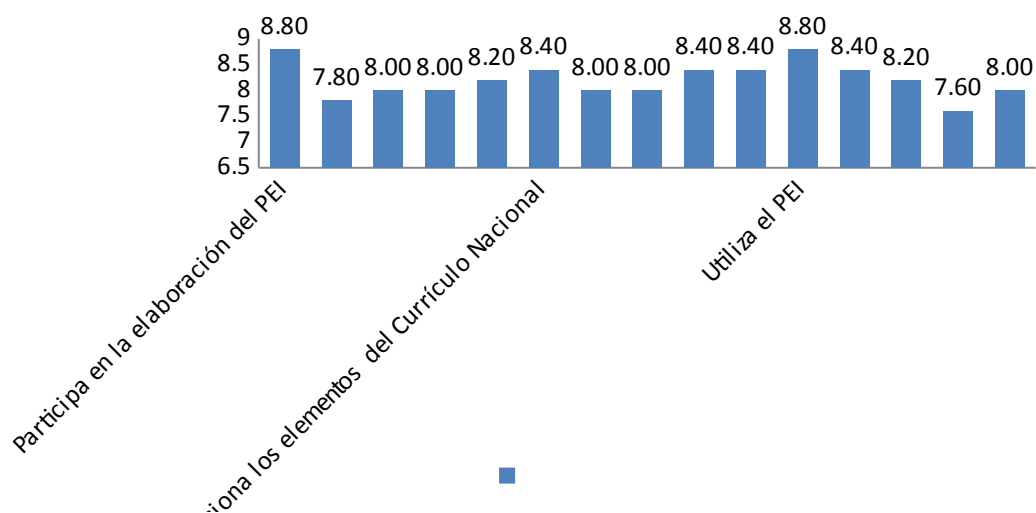
2.15	Incorpora el PAA	8.00	80%
	TOTAL	123.00	
	PROMEDIO	8.20	82%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Figura N° 4

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



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario a los docentes investigados, se muestra medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no

obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 2.14(Diseñan proyectos con fines educativos) obtuvo una frecuencia de 7.60 con el 76%, mientras que el indicador 2.2 (Ejecutan actividades orientadas al plan de mejoras) obtuvo una frecuencia de 7.80 con el 78%, puntuaciones que se presentan bajas respecto a los otros indicadores, frente a los expuesto se deduce que los docentes de la Unidad Educativa Flor de Oriente deben considerar que todo el proceso educativo debe ser planificado permite una buena marcha institucional, teniendo en cuenta que la planificación es necesaria para poder realizar un buen trabajo y ejercicio como docente dentro del aula, los resultados obtenidos se puede decir que las tareas y actividades de aula previamente planificadas son tanto individuales como grupales por lo que debe existir un reconocimiento grupal conocido y valorado por el alumnado participante en el trabajo cooperativo.

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje. (Delgado Aramayo, 2013, p.17), La planificación de los docentes de la Unidad Educativa Flor de Oriente es muy importante para la realización exitosa de las clases y poder ejercer el proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Tabla N° 5

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8.80	88%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8.20	82%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8.40	84%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8.20	82%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8.20	82%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8.20	82%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8.40	84%
2.8	Utiliza el PAA	8.60	86%
2.9	Construye una planificación de clase	8.60	86%
2.10	Planifica la clase	8.20	82%
2.11	Utiliza el PEI	8.80	88%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	7.80	78%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8.40	84%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7.80	78%
2.15	Incorpora el PAA	8.00	80%

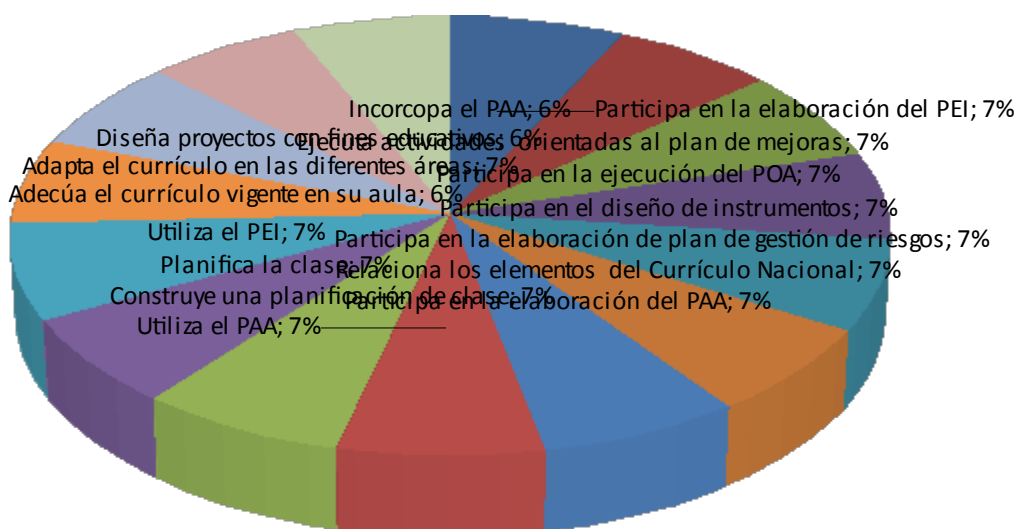
TOTAL	124.60	
PROMEDIO	8.31	83%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Figura N° 5

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



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario a los docentes investigados, se muestra medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que los indicadores 2.14(Diseñan proyectos con fines educativos) y 2.12 (Adecúan el currículo vigente en su aula) obtuvieron una importancia de 7.80 con el 78%, mientras que el indicador 2.15 (Incorporan el PAA) obtuvo una importancia de 8.00 con el 80%, puntuaciones que se presentan bajas respecto a los otros indicadores, frente a los expuesto se deduce que los docentes de la Unidad Educativa Flor de Oriente deben considerar que todo el proceso educativo debe ser planificado permite una buena marcha institucional, teniendo en cuenta que la planificación es necesaria para poder realizar un buen trabajo y ejercicio como docente dentro del aula, los resultados obtenidos se puede decir que las tareas y actividades de aula previamente planificadas son tanto individuales como grupales por lo que debe existir un reconocimiento grupal conocido y valorado por el alumnado participante en el trabajo cooperativo.

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

Tabla N° 6

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8.20	82%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8.00	80%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8.00	80%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8.20	82%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8.00	80%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8.20	82%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8.20	82%
2.8	Utiliza el PAA	8.20	82%
2.9	Construye una planificación de clase	8.80	88%
2.10	Planifica la clase	8.20	82%
2.11	Utiliza el PEI	8.60	86%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8.20	82%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8.00	80%

2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7.80	78%
2.15	Incorpora el PAA	8.00	80%
	TOTAL	122.60	
	PROMEDIO	8.17	82%

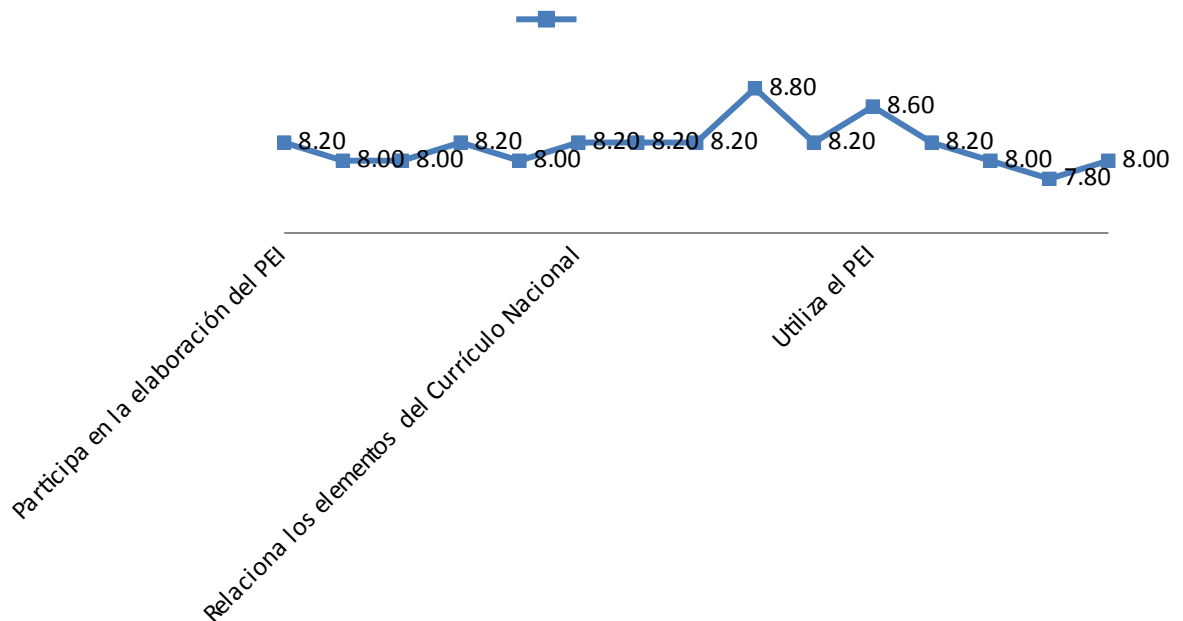
Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Figura N° 6

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

NIVEL DE CONOCIMIENTO



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario a los docentes investigados, se muestra medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que los indicadores 2.14(Diseñan proyectos con fines educativos) obtuvo un nivel de conocimiento de 7.80 con el 78%, puntuación que se presenta baja respecto a los otros indicadores, frente a los expuesto se deduce que los docentes de la Unidad Educativa Flor de Oriente deben considerar que todo el proceso educativo debe ser planificado permite una buena marcha institucional, teniendo en cuenta que la planificación es necesaria para poder realizar un buen trabajo y ejercicio como docente dentro del aula, los resultados obtenidos se puede decir que las tareas y actividades de aula previamente planificadas son tanto individuales como grupales por lo que debe existir un reconocimiento grupal conocido y valorado por el alumnado participante en el trabajo cooperativo.

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Tabla N° 7

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

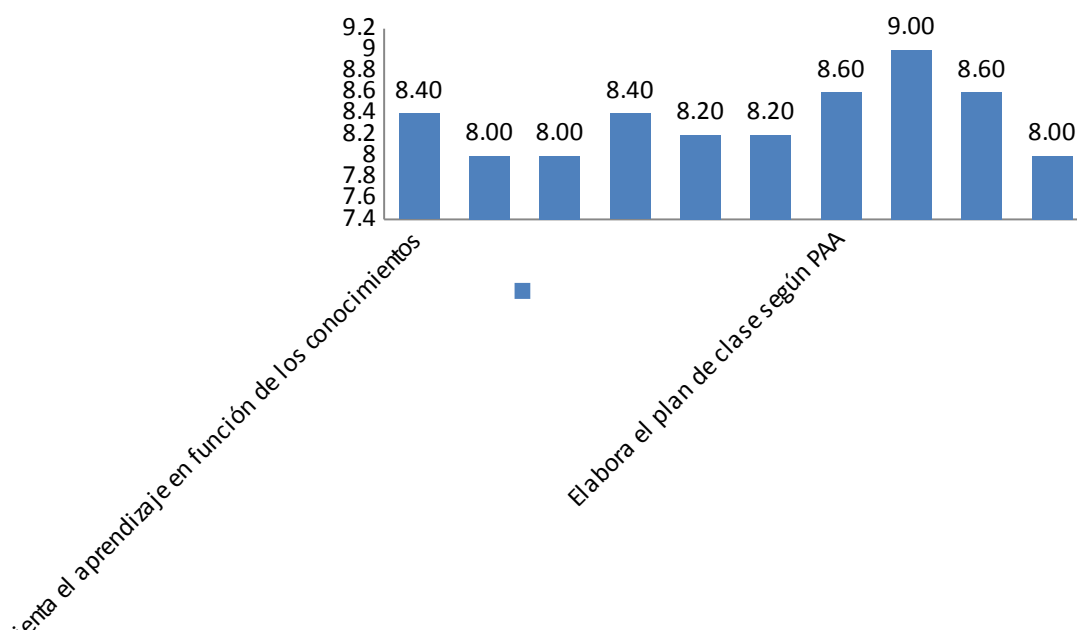
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8.40	84%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8.00	80%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8.00	80%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8.40	84%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8.20	82%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8.20	82%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8.60	86%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9.00	90%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8.60	86%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8.00	80%
TOTAL		83.40	
PROMEDIO		8.34	83%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Figura N° 7

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



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario a los docentes investigados, se muestra medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que los indicadores 3.2(Emplean los principios didácticos de la disciplina), 3.3 (Fundamentan su práctica docente) y 3.10 (Seleccionan y diseña recursos didácticos) obtuvieron una frecuencia de 8.00 con el 80%, puntuaciones que se presentan bajas respecto a los otros indicadores, frente a los expuesto se deduce que los docentes de la Unidad Educativa Flor de Oriente deben considerar que todo el proceso educativo debe ser planificado permite una buena marcha institucional, teniendo en cuenta que cada uno de los miembros de la comunidad educativa deben estar consciente de sus derechos, deberes y obligaciones dentro y fuera de la institución educativa garantizando su integridad, ante los resultados obtenidos se puede decir que las tareas y actividades de aula previamente planificadas son tanto individuales como grupales por lo que debe existir un reconocimiento grupal conocido y valorado por el alumnado participante en el trabajo cooperativo.

“No hay fuente más importante de información sobre el aprendizaje de los estudiantes que las mismas actividades de aprendizaje. El trabajo diario que hacen los estudiantes al aprender nos puede proporcionar una información inestimable sobre cómo está aprendiendo”(Terry Tenbrink, 2008, p 297). La mejor manera de observar que los

estudiantes aprenden es por medio del desenvolvimiento del docente en la clase mediante una planificación adecuada, aplicando las tres etapas de inicio, desarrollo y evaluación.

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

Tabla N° 8

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

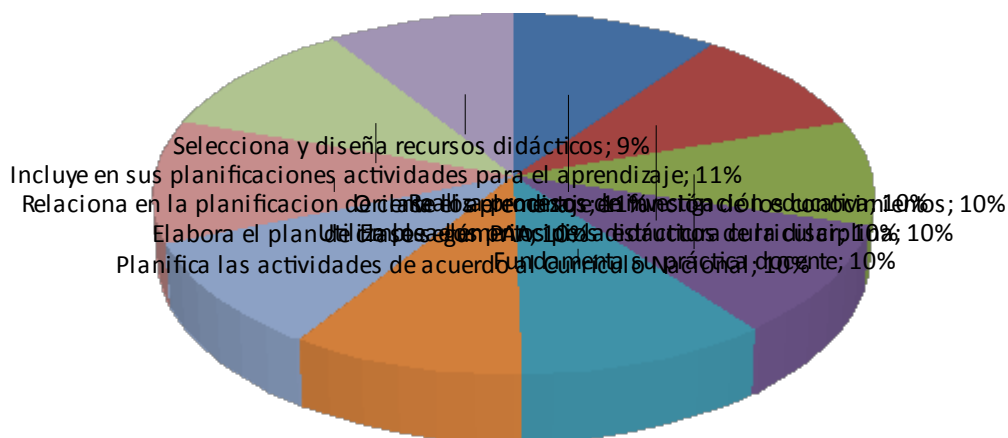
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8.60	86%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8.20	82%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8.00	80%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8.40	84%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8.60	86%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8.00	80%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8.40	84%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9.20	92%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9.00	90%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	7.80	78%
	TOTAL	84.20	
	PROMEDIO	8.42	84%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jessica Montero

Figura N° 8

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



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jessica Montero

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario a los docentes investigados, se muestra medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.10(Seleccionan y diseñan recursos didácticos) obtuvo una importancia de 7.80 con el 78%, mientras que el indicador 3.3 (Fundamentan su práctica docente) y 3.6 (Planifican las actividades de acuerdo al Currículo Nacional) obtuvieron una importancia de 8.00 con el 80%, puntuaciones que se presentan bajas respecto a los otros indicadores, frente a los expuesto se deduce que los docentes de la Unidad Educativa Flor de Oriente deben considerar que todo el proceso educativo debe ser planificado permite una buena marcha institucional, teniendo en cuenta que cada uno de los miembros de la comunidad educativa deben estar consciente de sus derechos, deberes y obligaciones dentro y fuera de la institución educativa garantizando su integridad, ante los resultados obtenidos se puede decir que las tareas y actividades de aula previamente planificadas son tanto individuales como grupales por lo que debe existir un reconocimiento grupal conocido y valorado por el alumnado participante en el trabajo cooperativo.

Los docentes de la institución investigada realizan una planificación según el medio donde trabajan, como la institución está ubicada en sector rural y de difícil acceso, en la planificación constan las actividades que se realizan en clase los estudiantes y el docente, también constan las estrategias que se aplican para lograr una buena enseñanza aprendizaje.

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

Tabla N° 9

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

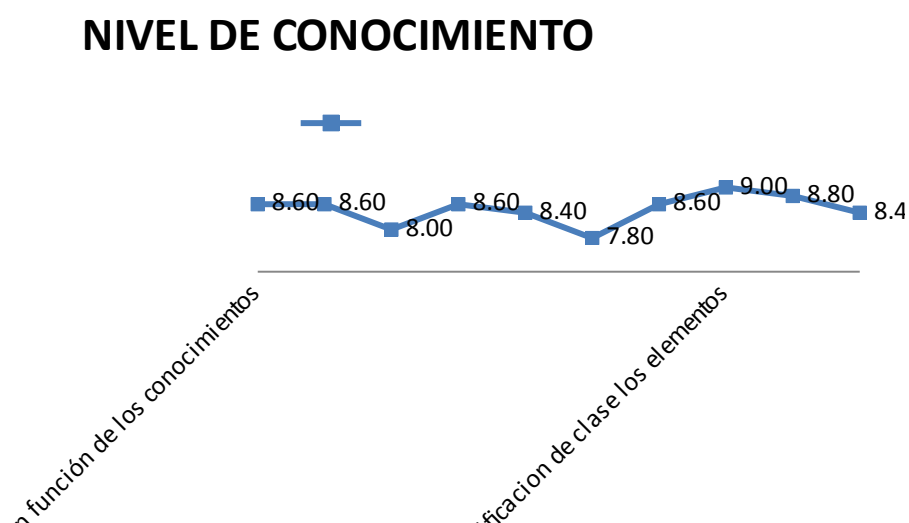
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8.60	86%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8.60	86%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8.00	80%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8.60	86%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8.40	84%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	7.80	78%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8.60	86%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9.00	90%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8.80	88%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8.40	84%
TOTAL		84.80	
PROMEDIO		8.48	85%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Figura N° 9

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



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario a los docentes investigados, se muestra medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.6 (Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional) obtuvo un nivel de conocimiento de 7.80 con el 78%, puntuación que se presenta baja respecto a los otros indicadores, frente a los expuesto se deduce que los docentes de la Unidad Educativa Flor de Oriente deben considerar que todo el proceso educativo debe ser planificado permite una buena marcha institucional, teniendo en cuenta que cada uno de los miembros de la comunidad educativa deben estar consciente de sus derechos, deberes y obligaciones dentro y fuera de la institución educativa garantizando su integridad, ante los resultados obtenidos se puede decir que las tareas y actividades de aula previamente planificadas son tanto individuales como grupales por lo que debe existir un reconocimiento grupal conocido y valorado por el alumnado participante en el trabajo cooperativo.

Los docentes de la institución investigada realizan una planificación según el medio donde trabajan, como la institución está ubicada en sector rural y de difícil acceso, en la planificación constan las actividades que se realizan en clase los estudiantes y el docente, también constan las estrategias que se aplican para lograr una buena enseñanza aprendizaje.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Tabla N° 10

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	7.80	7.88	78%	79%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8.20	8.25	82%	83%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8.00	8.00	80%	80%

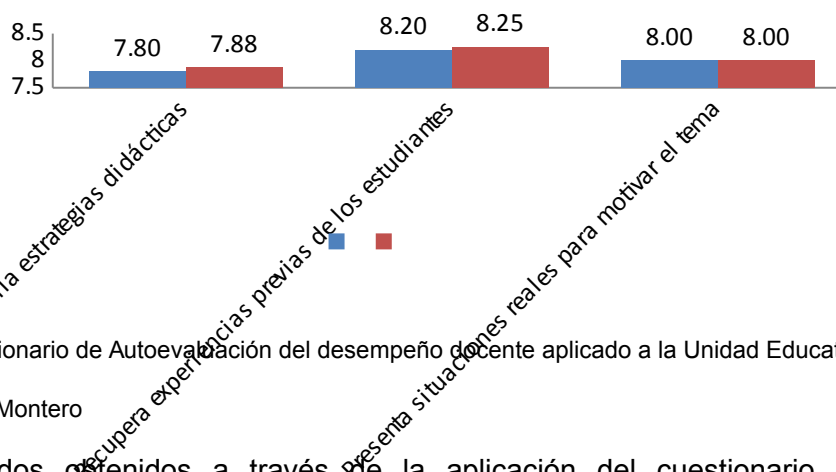
TOTAL	24.00	24.13		
PROMEDIO	8.00	8.04	80%	80%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Figura N° 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 Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario a los docentes investigados, se muestra medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce según la percepción del docente el indicador 3.11.1(Desarrollan estrategias didácticas I) obtuvo una frecuencia de 7.80 con el 78%, puntuación que se presenta baja respecto a los otros indicadores y según mi percepción como investigadora el indicador 3.11.1 (Desarrollan estrategias didácticas)obtuvo una frecuencia de 7.88 con el 79%, puntuación que se presenta baja respecto a los otros indicadores, frente a los expuesto se deduce que los docentes de la Unidad Educativa Flor de Oriente deben considerar que todo el proceso educativo debe ser planificado permite una buena marcha institucional y profesional, también hay que considerar que se puede transformar está debilidad como una fortaleza, teniendo en cuenta que cada uno de los miembros de la comunidad educativa es actor principal de la formación de los estudiantes por lo que debe existir un reconocimiento grupal conocido y valorado por el alumnado y para el mismo, ser participante en el trabajo cooperativo.

La ejecución es dentro del salón, dictando las clases debidamente planificadas por los docentes de la institución y aplicadas en las clases con los estudiantes a sus cargos.

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

Tabla N° 11

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

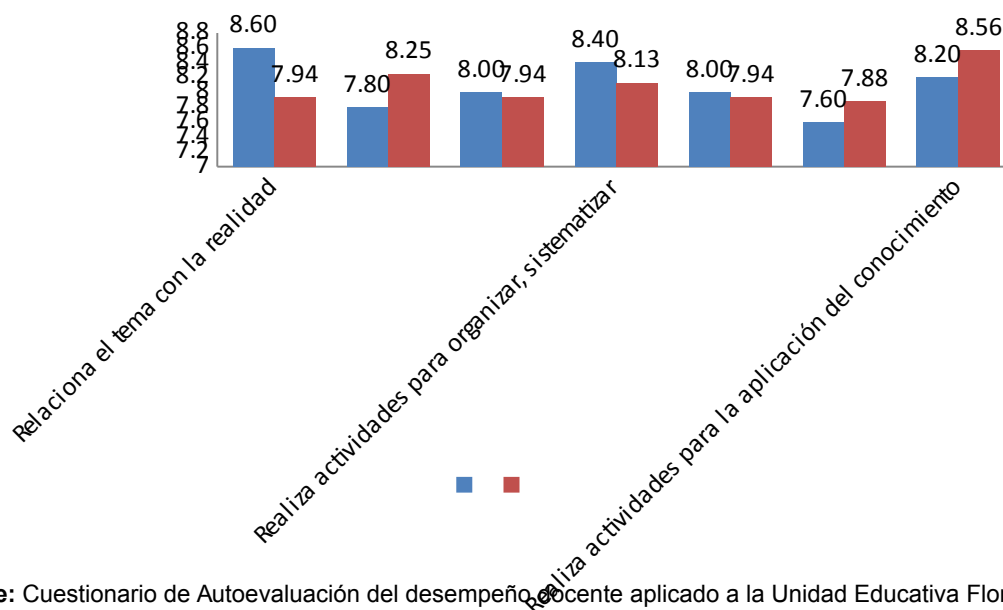
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8.60	7.94	86%	79%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	7.80	8.25	78%	83%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8.00	7.94	80%	79%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8.40	8.13	84%	81%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8.00	7.94	80%	79%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	7.60	7.88	76%	79%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8.20	8.56	82%	86%
TOTAL		56.60	56.63		
PROMEDIO		8.09	8.09	81%	81%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Figura 11

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



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario a los docentes investigados, se muestra medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce según la percepción del docente el indicador 3.12.6(Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje) obtuvo una frecuencia de 7.60 con el 76%, puntuación que se presenta baja respecto a los otros indicadores y según mi percepción como investigadora los indicadores 3.12.1 (Relaciona el tema con la realidad), 3.12.3 (Propone actividades alternativas metodológicas) obtuvieron una frecuencia de 7.94 con el 79% y 3.12.6 (Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje)obtuvo una frecuencia de 7.88 con el 79%,puntuaciones que se presentan bajas respecto a los otros indicadores, frente a los expuesto se deduce que los docentes de la Unidad Educativa Flor de Oriente deben considerar que todo el proceso educativo debe ser planificado permite una buena marcha institucional y profesional, también hay que considerar que se puede transformar está debilidad como una fortaleza, teniendo en cuenta que cada uno de los miembros de la comunidad educativa es actor principal de la formación de los estudiantes por lo que debe existir un reconocimiento grupal conocido y valorado por el alumnado y para el mismo, ser participante en el trabajo cooperativo.

La ejecución es dentro del salón, dictando las clases debidamente planificadas por los docentes de la institución y aplicadas en las clases con los estudiantes a sus cargos

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

Tabla N° 12

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

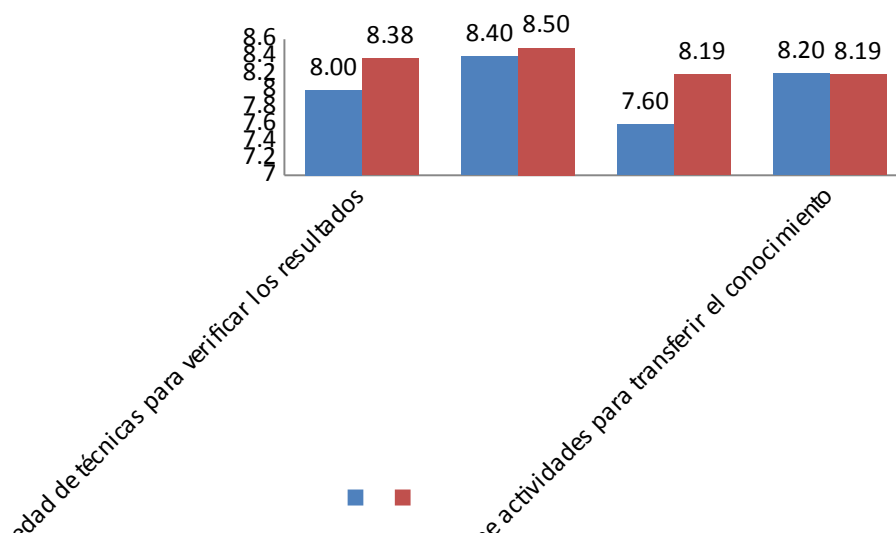
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8.00	8.38	80%	84%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8.40	8.50	84%	85%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7.60	8.19	76%	82%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8.20	8.19	82%	82%
TOTAL		32.20	33.25		
PROMEDIO		8.05	8.31	81%	83%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Figura 12

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



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario a los docentes investigados, se muestra medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce según la percepción del docente el indicador 3.13.3(Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) obtuvo una frecuencia de 7.60 con el 76%, puntuación que se presenta baja respecto a los otros indicadores y según mi percepción como investigadora los indicadores 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula), 3.13.4 (Propone actividades para transferir el conocimiento) obtuvieron una frecuencia de 8.19 con el 82%, puntuaciones que se presentan bajas respecto a los otros indicadores, frente a los expuesto se deduce que los docentes de la Unidad Educativa Flor de Oriente deben considerar que todo el proceso educativo debe ser planificado permite una buena marcha institucional y profesional, también hay que considerar que se puede transformar está debilidad como una fortaleza, teniendo en cuenta que cada uno de los miembros de la comunidad educativa es actor principal de la formación de los estudiantes por lo que debe existir un reconocimiento grupal conocido y valorado por el alumnado y para el mismo, ser participante en el trabajo cooperativo.

La ejecución es dentro del salón, dictando las clases debidamente planificadas por los docentes de la institución y aplicadas en las clases con los estudiantes a sus cargos

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.

Tabla N° 13

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

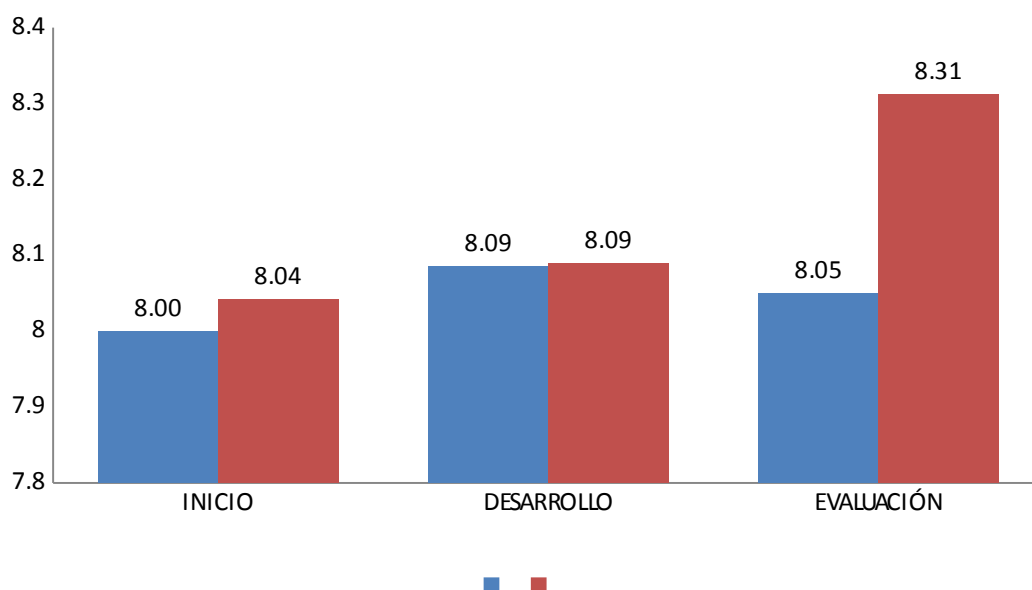
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	8.00	8.04	80%	80%
3.12	DESARROLLO	8.09	8.09	81%	81%
3.13	EVALUACIÓN	8.05	8.31	81%	83%
	TOTAL	24.14	24.44		
	PROMEDIO	8.05	8.15	80%	81%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Figura 13

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



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Mediante una visión global sobre el nivel de frecuencia del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario a los docentes investigados, se muestra medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce según la percepción del docente el indicador 3.11(Inicio) obtuvo una frecuencia de 8.00 con el 80% , puntuación que se presenta baja respecto a los otros indicadores y según mi percepción como investigadora los indicadores 3.11(Inicio) obtuvo una frecuencia de 8.04 con el 80% , puntuaciones que se presentan bajas respecto a los otros indicadores, frente a los expuesto se deduce que los docentes de la Unidad Educativa Flor de Oriente deben considerar que todo el proceso educativo debe ser planificado permite una buena marcha institucional y profesional, también hay que considerar que se puede transformar está debilidad como una fortaleza, teniendo en cuenta que cada uno de los miembros de la comunidad educativa es actor principal de la formación de los estudiantes por lo que debe existir un reconocimiento grupal conocido y valorado por el alumnado y para el mismo, ser participante en el trabajo cooperativo.

La ejecución es dentro del salón, dictando las clases debidamente planificadas por los docentes de la institución y aplicadas en las clases con los estudiantes a sus cargos.

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

Tabla N° 14

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8.40	84%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8.40	84%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8.60	86%
	TOTAL	25.40	
	PROMEDIO	8.47	85%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Figura N° 14

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



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario a los docentes investigados, se muestra medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que en la etapa de inicio los indicadores 3.11.1(Desarrolla estrategias didácticas) y 3.11.2 (Recupera experiencias previas de los estudiantes) obtuvieron una importancia de 8.40 con el 84%, puntuaciones que se presentan bajas respecto a los otros indicadores, frente a los expuesto se deduce que los docentes de la Unidad Educativa Flor de Oriente deben considerar que todo el proceso educativo debe ser planificado permite una buena marcha institucional y profesional, también hay que considerar que se puede transformar está debilidad como una fortaleza, teniendo en cuenta que cada uno de los miembros de la comunidad educativa es actor principal de la formación de los estudiantes por lo que debe existir un reconocimiento grupal conocido y valorado por el alumnado y para él mismo, ser participante en el trabajo cooperativo.

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

Tabla N° 15

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	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8.80	88%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8.20	82%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8.00	80%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8.60	86%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	7.80	78%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8.20	82%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	7.80	78%
	TOTAL	57.40	
	PROMEDIO	8.20	82%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Figura N° 15

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



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario a los docentes investigados, se muestra medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que en la etapa de desarrollo los indicadores 3.12.5(Utilizan estrategias metodológicas) y 3.12.7 (Realizan actividades para la aplicación del conocimiento) obtuvieron una importancia de 7.80 con el 78%, puntuaciones que se presentan bajas respecto a los otros indicadores, frente a los expuesto se deduce que los docentes de la Unidad Educativa Flor de Oriente deben considerar que todo el proceso educativo debe ser planificado permite una buena marcha institucional y profesional, también hay que considerar que se puede transformar está debilidad como una fortaleza, teniendo en cuenta que cada uno de los miembros de la comunidad educativa es actor principal de la formación de los estudiantes por lo que debe existir un reconocimiento grupal conocido y valorado por el alumnado y para el mismo, ser participante en el trabajo cooperativo.

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

Tabla N° 16

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

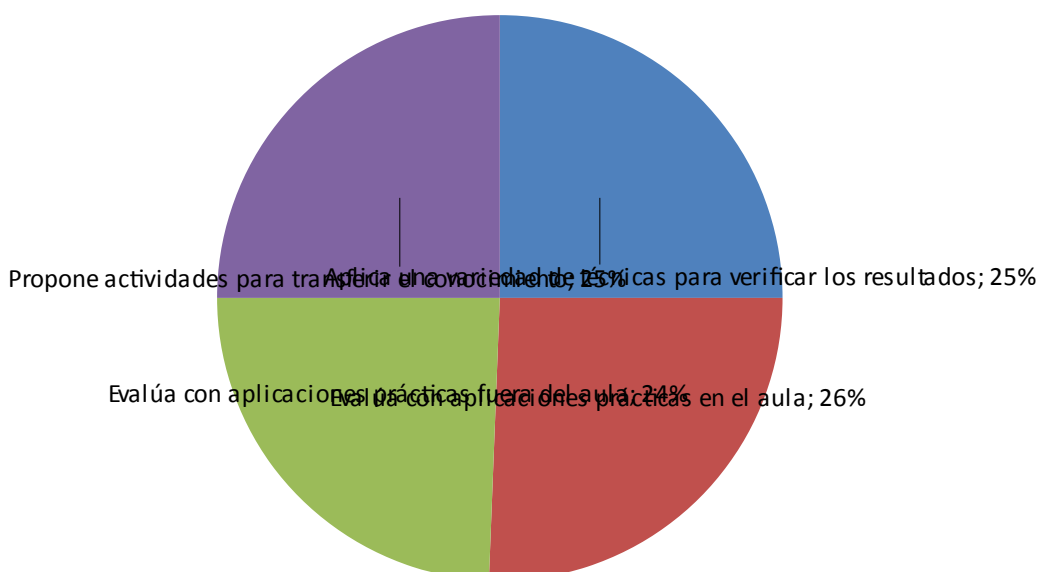
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8.20	82%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8.40	84%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8.00	80%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8.20	82%
	TOTAL	32.80	
	PROMEDIO	8.20	82%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Figura N° 16

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



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario a los docentes investigados, se muestra medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que en la etapa de evaluación el indicador 3.13.3(Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) obtuvo una importancia de 8.00 con el 80%, puntuación que se presenta baja respecto a los otros indicadores, frente a los expuesto se deduce que los docentes de la Unidad Educativa Flor de Oriente deben considerar que todo el proceso educativo debe ser planificado permite una buena marcha institucional y profesional, también hay que considerar que se puede transformar está debilidad como una fortaleza, teniendo en cuenta que cada uno de los miembros de la comunidad educativa es actor principal de la formación de los estudiantes por lo que debe existir un reconocimiento grupal conocido y valorado por el alumnado y para el mismo, ser participante en el trabajo cooperativo.

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

Tabla N° 17

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

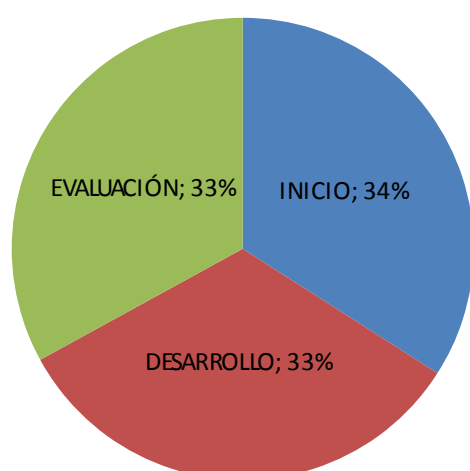
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	8.47	85%
3.12	DESARROLLO	8.20	82%
3.13	EVALUACIÓN	8.20	82%
	TOTAL	24.87	
	PROMEDIO	8.29	83%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Figura N° 17

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



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Con una visión global se determina que existe un mayor porcentaje de docentes que da prioridad la etapa de Inicio de la gestión de aprendizaje, los docentes responden que en el proceso de desarrollo y evaluación que tienen 8.20 con el 82%, puntuaciones que se presentan bajas respecto a los otros indicadores, frente a los expuesto se deduce que los docentes de la Unidad Educativa Flor de Oriente deben considerar que todo el proceso educativo debe ser planificado permite una buena marcha institucional y profesional, también hay que considerar que se puede transformar está debilidad como una fortaleza, teniendo en cuenta que cada uno de los miembros de la comunidad educativa es actor principal de la formación de los estudiantes por lo que debe existir un reconocimiento grupal conocido y valorado por el alumnado y para el mismo, ser participante en el trabajo cooperativo.

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 N° 18

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	7.80	78%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8.20	82%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8.20	82%
	TOTAL	24.20	

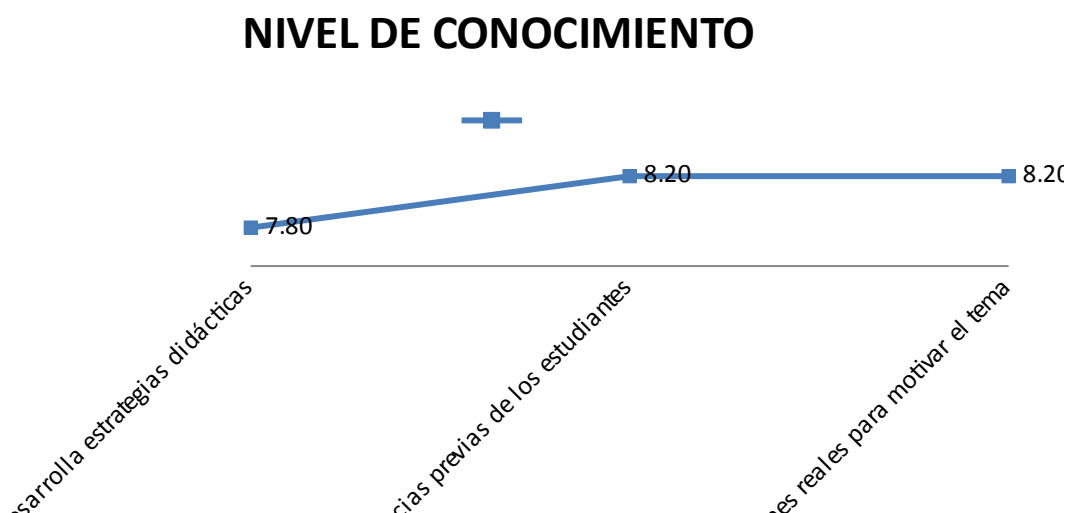
PROMEDIO	8.07	81%
-----------------	-------------	------------

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Figura N° 18

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



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario a los docentes investigados, se muestra medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.11.1(Desarrolla estrategias didácticas) obtuvo un nivel de conocimiento en la etapa de inicio de 7.80 con el 78%, puntuación que se presenta baja respecto a los otros indicadores, frente a los expuesto se deduce que los docentes de la Unidad Educativa Flor de Oriente deben tener un conocimiento debido sobre estrategias y destrezas que se puede realizar en la clase para tener la atención del estudiante y tenerlo atento durante toda la clase.

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

Tabla N° 19

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8.80	88%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8.20	82%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8.00	80%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8.60	86%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8.40	84%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	7.80	78%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	7.80	78%
	TOTAL	57.60	
	PROMEDIO	8.23	82%

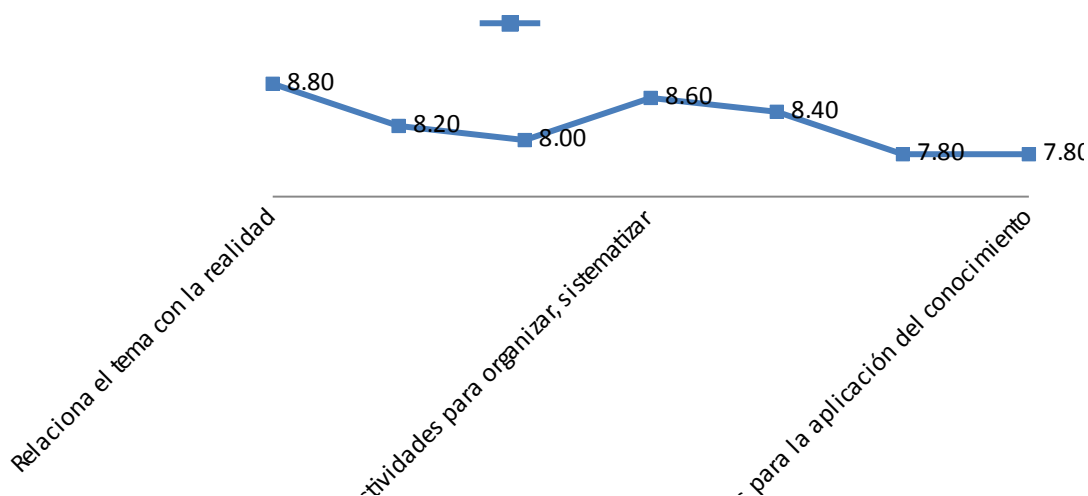
Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Figura N° 19

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

NIVEL DE CONOCIMIENTO



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario a los docentes investigados, se muestra medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.12.6(Desarrolla estrategias didácticas) y 3.12.7 (Realiza actividades para la aplicación del conocimiento) obtuvieron un nivel de conocimiento en la etapa de desarrollo de 7.80 con el 78%, puntuaciones que se presenta baja respecto a los otros indicadores, frente a los expuesto se deduce que los docentes de la Unidad Educativa Flor de Oriente deben tener un conocimiento debido sobre estrategias y destrezas que se puede realizar en la clase para tener la atención del estudiante y tenerlo atento durante toda la clase.

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

Tabla N° 20

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

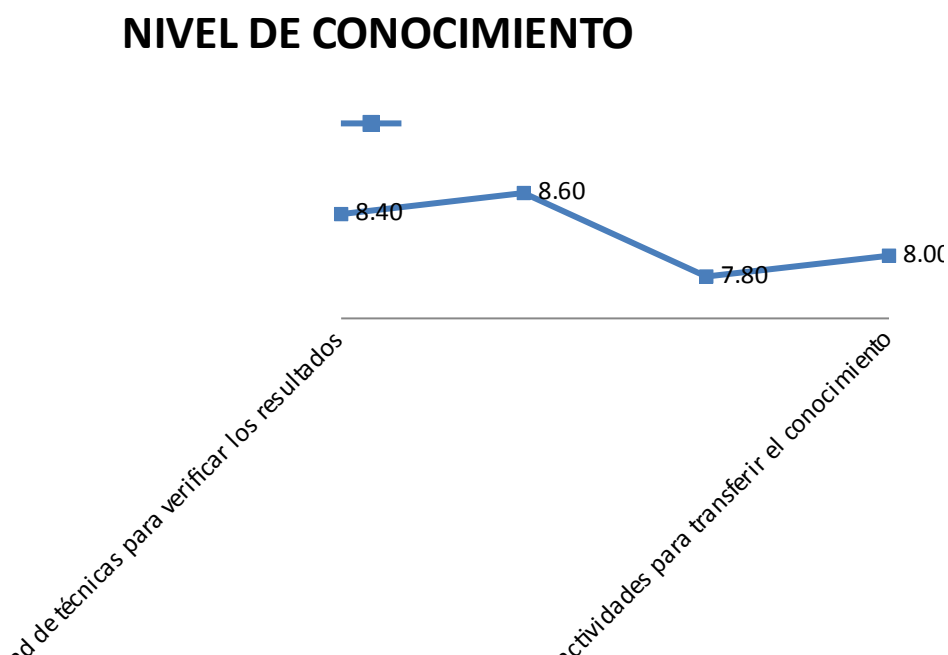
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8.40	84%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8.60	86%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7.80	78%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8.00	80%
	TOTAL	32.80	
	PROMEDIO	8.20	82%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Figura N° 20

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



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario a los docentes investigados, se muestra medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.13.3(Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) obtuvo un nivel de conocimiento en la etapa de

evaluación de 7.80 con el 78%, puntuación que se presenta baja respecto a los otros indicadores, frente a los expuesto se deduce que los docentes de la Unidad Educativa Flor de Oriente deben tener un conocimiento debido sobre estrategias y destrezas que se puede realizar en la clase para tener la atención del estudiante y tenerlo atento durante toda la clase.

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

Tabla N° 21

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.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8.40	84%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8.60	86%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7.80	78%
	TOTAL	24.80	
	PROMEDIO	8.27	83%

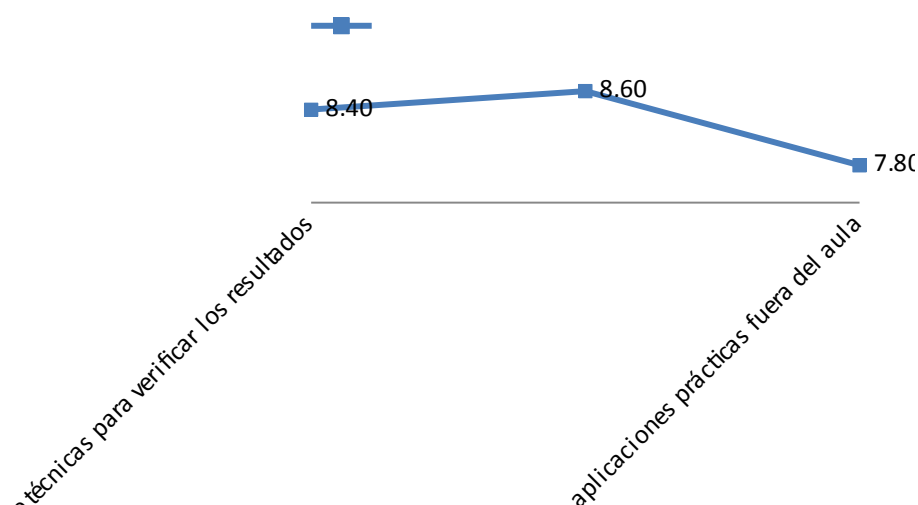
Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Gráfico N° 21

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.

NIVEL DE CONOCIMIENTO



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Haciendo una visión global al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.13(Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) obtuvo un nivel de conocimiento de 7.80 con el 78%, puntuación que se presenta baja respecto a los otros indicadores, frente a los expuesto se deduce que los docentes de la Unidad Educativa Flor de Oriente deben tener un conocimiento debido sobre estrategias y destrezas que se puede realizar en la clase para tener la atención del estudiante y tenerlo atento durante toda la clase.

3.3.2.13.Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje.

Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje.

Los resultados que se obtuvieron en la investigación se destaca dentro de la Ejecución del Proceso que los docentes de la Unidad Educativa Flor de Oriente le dan más interés a las etapas de desarrollo de la clase y luego a la etapa de evaluación; existe cierta dificultad en la etapa de inicio.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación.

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

Tabla N° 22

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

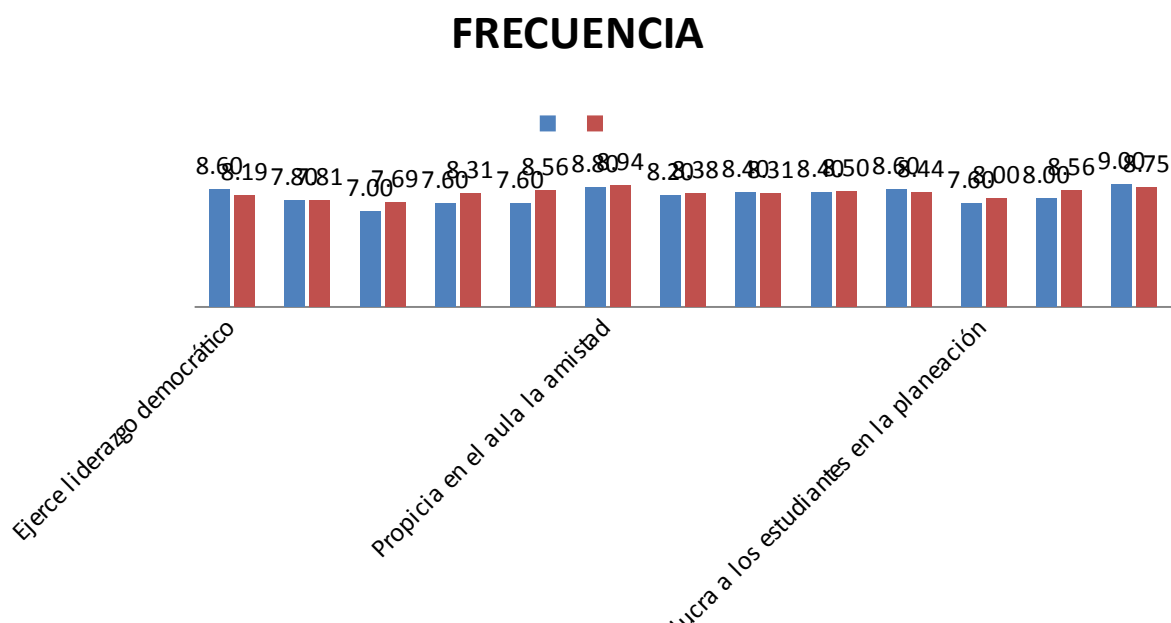
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8.60	8.19	86%	82%
4.2	Vincula a los actores educativos	7.80	7.81	78%	78%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7.00	7.69	70%	77%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7.60	8.31	76%	83%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	7.60	8.56	76%	86%
4.6	Propicia en el aula la amistad	8.80	8.94	88%	89%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8.20	8.38	82%	84%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8.40	8.31	84%	83%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8.40	8.50	84%	85%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8.60	8.44	86%	84%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	7.60	8.00	76%	80%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8.00	8.56	80%	86%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9.00	8.75	90%	88%
TOTAL		105.60	108.44		
PROMEDIO		8.12	8.34	81%	83%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jessica Montero

Figura N° 22

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



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario a los docentes investigados, se muestra medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que según la percepción de los docentes el indicador 4.3(Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) obtuvo una frecuencia de 7.00 con el 70%, y según mi percepción 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) obtuvo una frecuencia de 7.69 con el 77%, puntuaciones que se presentan bajas respecto a los otros indicadores, frente a los expuesto se deduce que los docentes de la Unidad Educativa Flor de Oriente deben considerar que todo el proceso educativo debe ser planificado permite una buena marcha institucional y profesional, , teniendo en cuenta que cada uno de los miembros de la comunidad educativa es actor principal por ese motivo hay que tener una buena relación mediante la comunicación y así poder realizar toma de decisiones y ejercer un buen liderazgo con la ayuda y comprensión de todos los actores de la formación de los estudiantes.

“La comunicación es una conducta muy compleja y elaborada que permite clasificar y ordenar la experiencia externa e interna”(María Iglesias, 2005, p 99), Se observa que en la Unidad Educativa Flor de Oriente existe una buena comunicación pero hay que seguir mejorando para que llegue a ser una excelente comunicación entre autoridades, docentes y estudiantes para establecer buenas relaciones.

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

Tabla N° 23

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

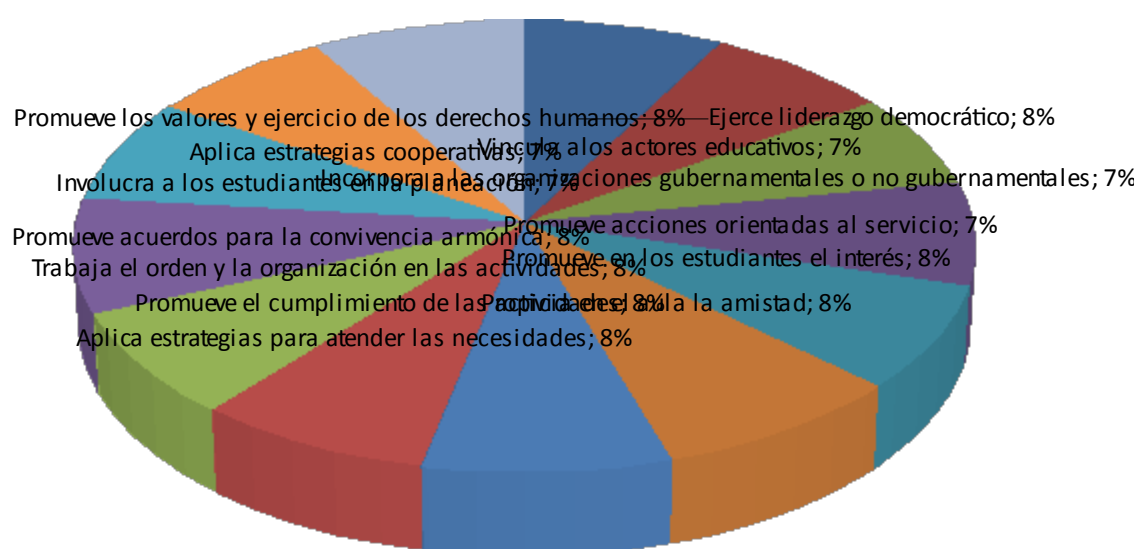
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8.60	86%
4.2	Vincula a los actores educativos	8.00	80%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7.40	74%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8.00	80%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8.20	82%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9.00	90%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8.80	88%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8.40	84%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8.20	82%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9.00	90%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8.00	80%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8.00	80%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9.20	92%
TOTAL		108.80	
PROMEDIO		8.37	84%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Figura N° 23

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



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario a los docentes investigados, se muestra medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 4.3(Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) obtuvo una importancia de 7.40 con el 74%, puntuación que se presenta baja respecto a los otros indicadores, frente a los expuesto se deduce que los docentes de la Unidad Educativa Flor de Oriente deben considerar que todo el proceso educativo debe ser planificado permite una buena marcha institucional y profesional, , teniendo en cuenta que cada uno de los miembros de la comunidad educativa es actor principal por ese motivo hay que tener una buena relación mediante la comunicación y así poder realizar toma de decisiones y ejercer un buen

liderazgo con la ayuda y comprensión de todos los actores de la formación de los estudiantes.

La gestión, personificada en la figura del director –estilo de liderazgo, capacidad de crear un clima institucional positivo, entre otros, y la enseñanza, que es la práctica del profesor–, formación, manejo de la sala de clases y otras características personales y profesionales. (De Mello G.N., julio 2005, Profesorado para la igualdad educacional. *PRELAC*. P. 31). El rector de la Unidad Educativa es quién maneja la institución para para ser un buen ente guiador es con su ejemplo y también la base es la comunicación con toda la comunidad educativa para llegar a haber acuerdos y crear armonía.

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

Tabla N° 24

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

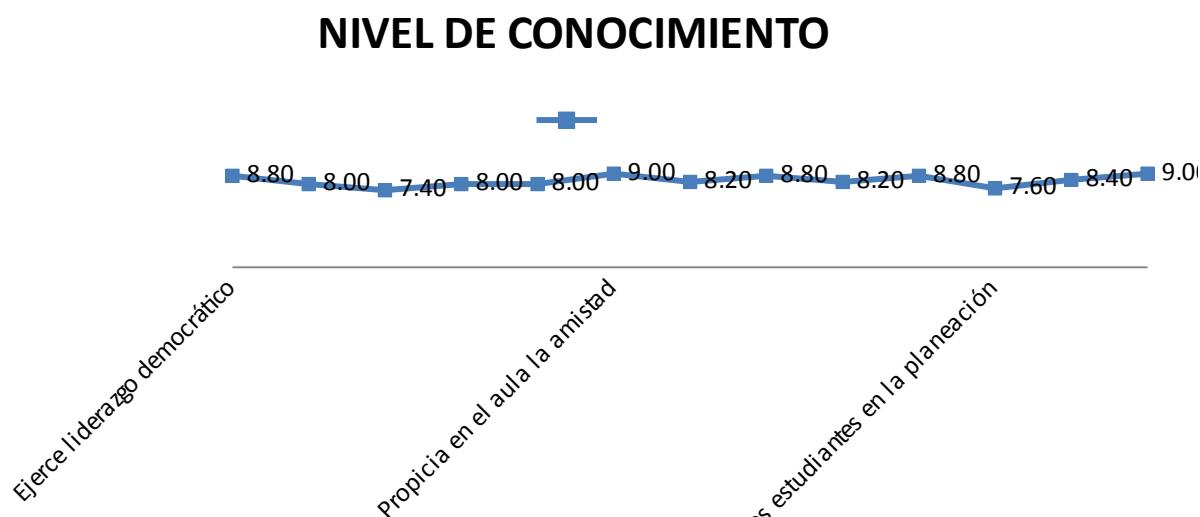
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8.80	88%
4.2	Vincula a los actores educativos	8.00	80%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7.40	74%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8.00	80%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8.00	80%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9.00	90%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8.20	82%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8.80	88%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8.20	82%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8.80	88%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	7.60	76%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8.40	84%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9.00	90%
TOTAL		108.20	
PROMEDIO		8.32	83%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Figura N° 24

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



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario a los docentes investigados, se muestra medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que los indicadores 4.3(Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) obtuvo un nivel de conocimiento de 7.40 con el 74% y 4.11(Involucra a los estudiantes en la planeación) obtuvo un nivel de conocimiento de 7.60 con el 76%, puntuaciones que se presenta bajas respecto a los otros indicadores, frente a los expuesto se deduce que los docentes de la Unidad Educativa Flor de Oriente deben considerar que todo el proceso educativo debe ser planificado permite una buena marcha institucional y profesional, , teniendo en cuenta que cada uno de los miembros de la comunidad educativa es actor principal por ese motivo hay que tener una buena relación mediante la comunicación y así poder realizar toma de decisiones y ejercer un buen liderazgo con la ayuda y comprensión de todos los actores de la formación de los estudiantes.

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

Lo que se pudo comparar entre el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y el registro de observaciones es que los docentes de la Unidad Educativa Flor de Oriente no identifican muy bien cuáles son sus debilidades ya que en algunos casos estas debilidades las asumen como fortalezas en su desempeño como docentes dentro de un aula de clases; Los docentes llenaron con fiabilidad los cuestionarios en cambio el registro de observaciones tenía que llenar yo como investigadora y así comparar los resultados obtenidos, entre las valoraciones están desde 7 puntos como mínimo hasta 10 puntos.

3.6. Desempeño Profesional Docente (Análisis Global)

Con los resultados obtenidos en la investigación realizada en la Unidad Educativa Flor de Oriente, realicé un análisis global sobre el desempeño docente en el ámbito legal, Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, ámbito de liderazgo y comunicación.

Tabla N° 25

Desempeño Profesional Docente (Análisis Global)

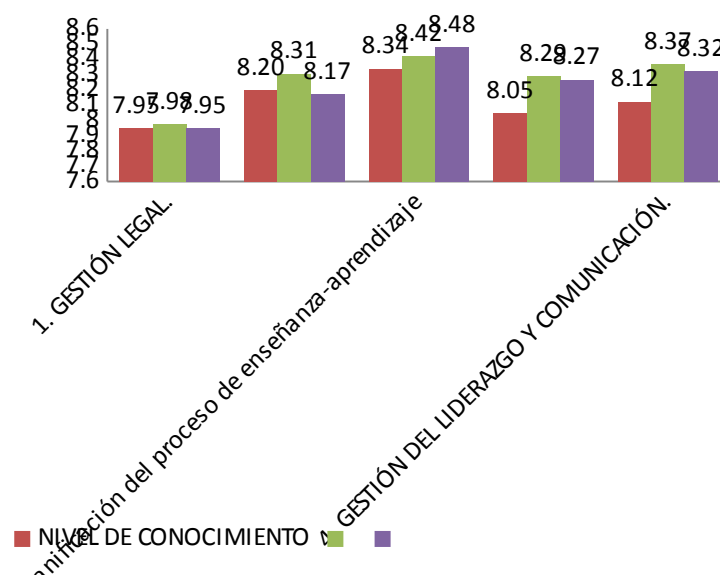
ÁMBITO		FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.		7.95	7.98	7.95
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.		8.20	8.31	8.17
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje		8.34	8.42	8.48
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje		8.05	8.29	8.27
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8.12	8.37	8.32

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Figura N° 25

Desempeño Profesional Docente (Análisis Global)



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Según los resultados finales y un análisis global de estos se obtienen que le dan mayor importancia a la: gestión legal, gestión de la planificación institucional y curricular, gestión del aprendizaje ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, gestión de liderazgo y comunicación; los docentes investigados tienen un mayor conocimiento en la gestión del aprendizaje planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

Es una calificación aceptable de docentes que tanto la frecuencia como el nivel de conocimiento mantienen equilibrado en el ámbito legal; es aceptable la frecuencia de la gestión de la planificación institucional y curricular; los docentes le dan cierta importancia a la gestión de aprendizaje planificación del proceso de enseñanza aprendizaje; es adecuado el nivel de conocimiento que tienen los docentes en la gestión de aprendizaje ejecución proceso de enseñanza aprendizaje y en la gestión de liderazgo y comunicación.

Tabla N° 26

Desempeño Profesional Docente (Análisis Global)

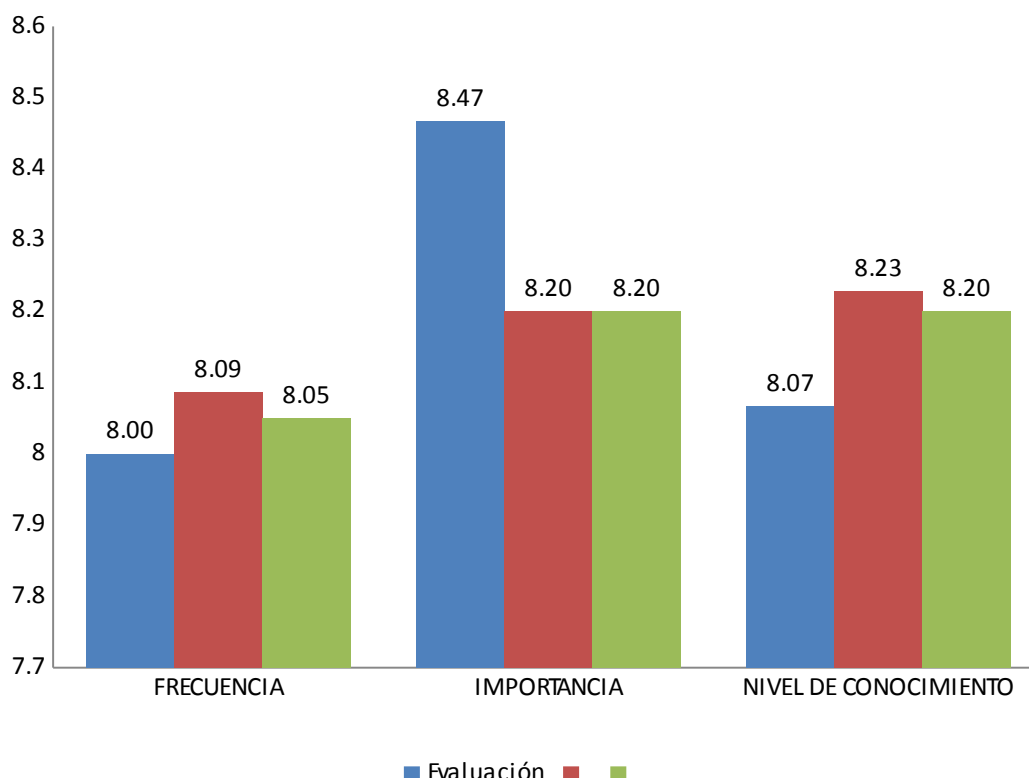
Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	8.00	8.47	8.07
Desarrollo	8.09	8.20	8.23
Evaluación	8.05	8.20	8.20

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Figura N° 26

Desempeño Profesional Docente (Análisis Global)



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Los resultados obtenidos en la investigación según las etapas GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, la mayor frecuencia es en la etapa de desarrollo y luego le sigue la etapa de la evaluación.

La mayor importancia le dan a la etapa de inicio para la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

El mayor nivel de conocimiento que tienen los docentes es en la etapa de desarrollo seguido la etapa de evaluación.

Tabla N° 27

Desempeño Profesional Docente (Análisis Global)

(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

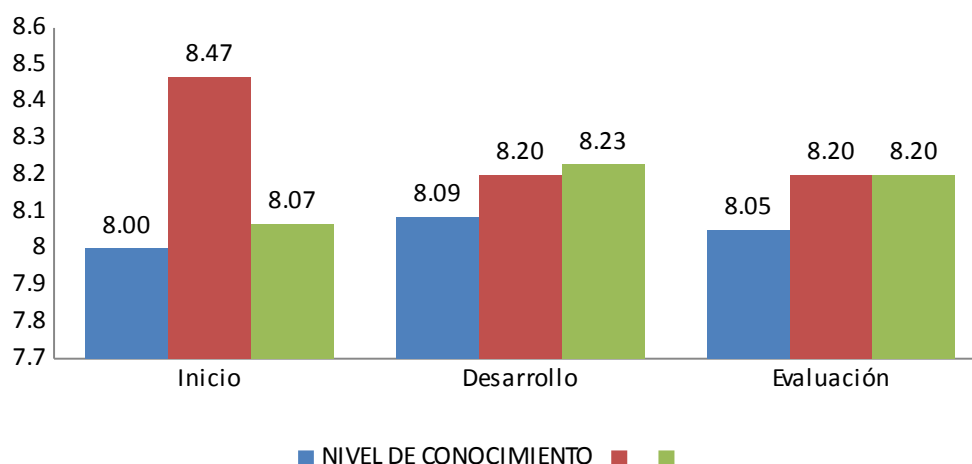
FRECUENCIA	8.00	8.09	8.05
IMPORTANCIA	8.47	8.20	8.20
NIVEL DE CONOCIMIENTO	8.07	8.23	8.20

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

Figura N° 27

Desempeño Profesional Docente (Análisis Global)



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Flor de Oriente

Autor: Jesica Montero

En la GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, la mayor frecuencia obtenida es en la etapa de desarrollo, luego la etapa de evaluación.

La mayor importancia que dan los docentes es en la etapa de inicio para un buen proceso de enseñanza aprendizaje.

El nivel de conocimiento que tienen los docentes es en la etapa de desarrollo, luego le sigue la etapa de evaluación.

CONCLUSIONES

En cuanto al desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal se concluye que los docentes investigados tienen mejor desempeño en aplicar el Código de Convivencia Institucional para poder mantener un ambiente armónico y disciplinado dentro y fuera de clases, toda la comunidad educativa participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional y Aplican el Código de Convivencia Institucional. Pero existe cierta dificultad de los docentes en: identificar el Plan Decenal de Educación los objetivos, identificar los niveles del Sistema Educativo, ciertos docentes tienen dificultad en aplicar los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, debido a la falta de cierto conocimiento de las leyes que abarca el Sistema Educativo.

En el ámbito de la planificación los docentes investigados rara vez diseñan proyectos con fines educativos, se les dificulta ejecutar actividades al Plan Mejoras, ciertos docentes les

falta adecuar el currículum vigente dentro de su desempeño en el aula, los docentes no incorporar el PAA.

Según la sección de planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, se concluye que es importante que un buen docente a cargo de un grupo de estudiantes obtendrá buenos elementos formados, los docentes de la Unidad Educativa Flor de Oriente relacionan en la planificación de clase los elementos, Incluyen en sus planificaciones actividades para el aprendizaje. Pero dentro de su desempeño en: difícilmente emplean los principios didácticos de la disciplina, fundamentan su práctica docente, Seleccionan y diseña recursos didácticos, planificar las actividades de acuerdo al Currículo Nacional las cuales son reflejadas en las observaciones de sus clases.

En la sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje que tanto la percepción de los docentes investigados y mi percepción, se concluye que pocos docentes de la Unidad Educativa Flor de Oriente se dan cuenta sobre su bajo nivel desempeño dentro de aula, algunas coincidimos que en sus clases recuperan las experiencias previas de los estudiantes, relacionan el tema con la realidad, realizan actividades para la aplicación del conocimiento, que evalúan con aplicaciones prácticas en el aula. Se identifica que los existen una cantidad mínima de docentes desarrollan estrategias didácticas, utilizan los recursos del medio para generar aprendizaje, proponen actividades alternativas metodológicas, evalúan con aplicaciones prácticas fuera del aula, proponen actividades para transferir el conocimiento, en estas son necesarias para adecuarse al medio donde se trabaja y poder lograr un aprendizaje significativo en los estudiantes, con la utilización de materiales del medio donde ellos habitan.

Se concluye que en el ámbito de liderazgo y comunicación según la percepción de los docentes y mi percepción es que los docentes propician en el aula la amistad, le dan mayor importancia a promover los valores y ejercicio de los derechos humanos, poseen mayor conocimiento en propiciar en el aula la amistad y Promover los valores y ejercicio de los derechos humanos. Pocos docentes incorporan a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, involucran a los estudiantes en la planeación, la toma de decisiones es de toda la comunidad educativa, estos son integrados por directivos, profesores, estudiantes padres de familia, pero anexo a estos también son las organizaciones para conseguir un bien común en beneficio de la institución y educación.

RECOMENDACIONES

Se recomienda que toda la comunidad educativa refuerce su conocimiento dentro del ámbito legal para poder tomar decisiones dentro del ámbito educativo, en el caso de los docentes para que se mantengan preparados y evitar cualquier sanción o mala interpretación.

En el ámbito de la planificación se recomienda que los docentes realicen de manera adecuada sus planificaciones, con la actualización del nuevo currículo vigente para lo cual es bueno que después de la jornada pedagógica compartan sus ideas para mejorar cada vez sus planificaciones y así sus clases, de acuerdo al área o asignatura.

En el ámbito de la gestión del aprendizaje se recomienda que los docentes de la Unidad Educativa Flor de Oriente realicen sus planificaciones adecuadas al medio donde trabajan enfocando sus etapas que son en el inicio, desarrollo y evaluación, y el grupo a su cargo se logran aprendizajes significativos para sus estudiantes, los cuales podrán aplicar en su vida diaria, es una actividad que se debe fortalecer más y aplicando las nuevas tecnologías, como resultado positivo se observa en la etapa de la evaluación.

El desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación se recomienda que docentes con el Rector fortalezcan los lazos fraternos con toda la comunidad educativa mediante la comunicación, así poder tomar decisiones en beneficio de la institución y de los estudiantes, para que se forme un ambiente de armonía, confianza debido a una predisposición del líder educativo para aceptar comentarios constructivos y modificar su decisión.

De una manera global se recomienda que se refuerce todos los ámbitos, debido a que la frecuencia con la que se toma en cuenta los ámbitos de gestión: legal, aprendizaje: planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, aprendizaje: ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, la importancia que les dan a los mismos, es resultado también del nivel de conocimiento que tengas los docentes como para poderlos valorar, para ello es necesario recibir más capacitación en estos ámbitos para mejorar cada día más.

BIBLIOGRAFÍA

- Aramayo, D. (2013) Marco del buen desempeño docente. Recuperado de <http://www.ugeli.files.wordpress.com/2013/08/primerdia-capacitacion1pdf>
- AVB (2011) Viene nueva organización educativa. Recuperado de <http://www.elmercurio.com.ec/289877-viene-nueva-organización-educativa/#UxFICuNSPcA>

- Barraza, A., y Gutiérrez, D. (2005). *Técnicas e instrumentos para la detección de necesidades de formación docente*. VIII congreso nacional de investigación educativa.
- Barreda, H. (2005) Características distintivas en la gestión del servicio educativo. Recuperado de <https://www.periodicos.ufs.br/index.php/gual/article/viewFile/24996/22064>
- Beltrán y Fernandez Martin, 2001,
- Cabezas, C. y Ramos, M. (2009) Factores motivacionales internos y externos relacionados con el desempeño docente en la PUCE. Recuperado de http://www.puce.edu.ec/sitios/investigacion/ponencias-simposio/pdf/PON-Vristian_Cabezas_Maria_Cristina_Ramos:Factores_motivacionales_relacionados_de_sempoeno_docente_pdf
- Carreto, J. (2008) Planeación estratégica. Recuperado de <http://www.planeacion-estrategica.blogspot.com/2008/07/qu-es-estrategia.html>
- Cartagena, J., Lorenzo, J. (2003). *Ciclos Formativos y Cuerpo de Profesores Técnico de Formación Profesional*. España: Editorial MAD-Eduforma.
- Castaño (2013)p.4
- Cotton, J. (2009) La gestión educativa. Recuperado de <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-geston-educativa/>
- Cuenca, R. (2011) Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente. Consejo Nacional, Fundación S.M. Recuperado de <http://www.cne.gob.pe/images/stories/cne-publicaciones/propuestapreliminar-FSM.pdf>
- Cursos(2013)
- Delgado (2013)
- (De Mello G.N., julio 2005, Profesorado para la igualdad educacional. *PRELAC*.
- Decroos, S. (2013)
- Grinberg, J., (2011). *Liderazgo Educativo*. Revista de Pedagogía. México.
- Huanco, C. (2009) Factores motivacionales que influyen en el desempeño del personal docente del colegio ejercito nacional nivel secundario de la ciudad de Oruro.
- Iglesias, M. (2005)
- Jaramillo, Fabián (2012) Guía *Proyecto de Investigación II Maestría* en gerencia y liderazgo educacional Modalidad Abierta y a Distancia Universidad Técnica Particular de Loja. Segunda Edición Loja – Ecuador: Ediloja Cia.Ltda.
- Machado (2005)p3
- Marco Legal Educativo p.238
- Marco Legal (2012)p.16

- Marchesi, A.(2013) Miradas sobre la educación en Iberoamérica. Recuperado de <http://www.oei.es/noticias/spip.php?article12891>
- Medrano, H. (2009) Congreso de Docentes. Recuperado de <http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/Docentes/RLE2592-Medrano.pdf>
- Ministerio de Educación (2013) p.1
- Ministerio de Educación del Ecuador (2011). Malla Curricular - Bachillerato General Unificado.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2007). *Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006 - 2015*. Diseño: Miguel Dávila. Quito – Ecuador: Soluciones Gráficas D&G.
- Ministerio de Educación. (2012). *Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura*. Ecuador.
- Milly Q (2013) Algunos desafíos del desempeño docente y el desarrollo profesional de los docentes. Recuperado de <http://www.cluensayos.com/Acontecimientos-Sociales/Algunos-Desafíos-del-desempeno-Docente/1078798.html>
- Ortega, E. (2005). *Revista de educación, Educación no formal. Números 14-16. La educación a lo largo de la vida: Ministerio de Educación y Ciencia de España*. España. Septiembre a diciembre.
- (Real academia española, 2007, p.293)
- Rodenas, J. (2010) Factores que influyen en el buen desempeño del profesor de secundaria en el aula. Recuperado de <http://www.fundacionfuncae.es/archivos/documentosarticulos/RODENAS%JIMENEZ.pdf>
- Robalino M., (Julio 2005) Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente, *PRELAC*
- Tenbrink, T. (2008)p.297
- Vaillant, D. (2010). *Desarrollo profesional docente: ¿Cómo se aprende a enseñar?* Madrid – España: Narcea Ediciones
- Vezub, L. (Junio, 2007). *La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. Revista de curriculum y formación de profesorado. Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación, Facultad de Filosofía, Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires - Argentina.*

- Villagomez (2012) Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado.
Recuperado de
http://www.alteridad.ups.edu.ec/documents/1999102/3570785/v7n2_Villagomez.pdf

PROPUESTA

ESTRATEGIA

	LEGAL ☒
AMBITO:	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR
	APRENDIZAJE
	LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN
PROBLEMA IDENTIFICADO:	
El Desempeño profesional de la Unidad Educativa Flor de Oriente tiene cierta	

dificultad debido al desconocimiento dentro del ámbito de la gestión legal			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:			
Reuniones con toda la comunidad Educativa para leer y analizar el marco legal(LOEI, Código de convivencia, Registro Oficial)			
OBJETIVO:			
- Identificar en el Plan Decenal de Educación los objetivos, mediante la lectura y análisis del marco legal. - Aplicar los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, dentro y fuera del aula de clase mediante el diálogo con la comunidad educativa. - Identificar los niveles del sistema educativo ecuatoriano(Distrito, Circuito, etc), mediante la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:
ACTIVIDAD 1: Realizar un juego de lectura para identificar los objetivos del plan decenal dentro del marco legal, luego de identificados los objetivos analizar conjuntamente todos los miembros de la comunidad educativa y hacer lluvia de ideas	PROCEDIMIENTO 1: Juego de nombres para la integración de toda la comunidad educativa; entregar material impreso del marco legal (Constitución de la República, Ley Orgánica Intercultural, Reglamento General y Código de Convivencia) para proceder a su lectura, mediante un juego de lectura y así poco a poco interpretar lo leído con lluvia de ideas para incrementar su nivel de conocimiento y que los docentes puedan darle importancia	Humanos: Autoridades de la Unidad Educativa Flor de Oriente Docentes Padres de Familia Estudiantes. Recursos Económicos Materiales Impresos: Marco Legal(LOEI, Registro Oficial, Constitución de la República Código de Convivencia) Revistas Laminas Papelotes Marcadores Computadora proyector	Observación directa a la participación activa y colaboración de los grupos en el desarrollo de la reunión, en la lectura del marco legal Nueva aptitud de la comunidad educativa que demuestre que aparte del conocimiento le den importancia e identifiquen los niveles del sistema educativo, también con el respeto que den a los derechos de los niños y adolescentes.
ACTIVIDAD 2: Leer detenidamente el código de la niñez y adolescencia ,	PROCEDIMIENTO 2: Con la comunidad educativa, tengo establecido un		

relacionarlo con la constitución del Ecuador, la LOEI y el reglamento interno ya que existen ciertos aspectos concernientes a la niñez y adolescencia en el cual expresa los derechos deberes y obligaciones de los mismos y así poder respetar todos los miembros de la comunidad educativa ACTIVIDAD 3: Dar a conocer cuáles son los niveles educativos a donde hay que asistir para cualquier trámite ya que hay autoridades encargadas con una función definida	horario para las reuniones y leer, ver videos sobre los derechos de los niños y adolescentes, así también tener en cuenta los deberes y obligaciones de los mismos para con la familia, e institución educativa; para todos quedar de acuerdo y respetar los derechos de los niños y jóvenes PROCEDIMIENTO 3: En una reunión con todos los miembros de la comunidad educativa se da lectura del marco legal, dando a conocer los niveles del sistema educativo para que conozcan donde quedan y cuáles son las funciones de los mismos ya que el ejecutivo dispone que se dé prioridad o sectorización desde el circuito hasta el ministerio de educación, se reconoce que los niveles están conformados por la autoridad educativa nacional- ministerio de educación, nivel central intercultural, nivel desconcentrados, nivel zonal- coordinación zonal, nivel distrital- distritos		
---	--	--	--

	provinciales, circuito educativo- circuitos parroquiales o sectoriales; conociendo cada una de sus funciones y restricciones		
BIBLIOGRAFÍA: Marco Legal, Constitución del Ecuador pág. 12,18 Marco Legal, Ley Orgánica de Educación Intercultural Pág. 56.....,68 Marco Legal, Ley Orgánica de Educación intercultural pág. 69,70 Marco Legal, Ley Orgánica de Educación Intercultural pág 75....80 Marco Legal, Reglamento General, pág 138...140			

ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA



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



Recibido 24 de diciembre 2013
1.15

Anexo 2: Carta de autorización del Rector de la Unidad Educativa "Flor de Oriente"



UNIDAD EDUCATIVA FLOR DE ORIENTE
Fecha de creación 24 de julio 2013. Decreto Ejecutivo N° 250
Educación inicial, básica, y bachillerato unificado

Dirección: Parroquia Inés Arango. Comunidad Western. Km 70. Vía Auca-Tigüino
AÑO LECTIVO 2013-2014



Fco de Orellana, Diciembre 3 de 2013

Señora
Jesica Montero
Egresada de la UTPL

Mediante, la presente comunicación, tengo a bien informarle a usted, que una vez revisada la documentación presentada a esta Institución, le AUTORIZO el ingreso a esta Unidad Educativa para que aplique los cuestionarios y observaciones a 5 docentes del Bachillerato de esta Institución.

Atentamente,

Lic. Luis Guaman
RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA "FLOR DE ORIENTE"



Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:		
Investigador	Institución Educativa	Docente investigado
153	FO	1

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: Unidad Educativa Flor de Oriente

2. Tipo de Institución:

Pública ☒ Municipal ☐ Particular ☐ Fiscomisional ☐

3. Ubicación geográfica:

Urbana ☐ Rural ☒

✓ DATOS DEL DOCENTE:

1. Sexo F () M (☒) 2. Edad (51) años 3. Años de experiencia docente (13)

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

5. Nivel de estudio:

Bachiller ☐ Profesor ☐ Tercer nivel ☒ Cuarto nivel ☐

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

Inicial ☐ Básica ☐ Bachillerato ☒ Básica y Bachillerato ☐

7. Modalidad de trabajo:

Presencial ☒ Semipresencial ☐ Distancia ☐

8. Relación laboral:

Contrato ☐ Nombramiento ☒ Honorario ☐

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

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

ÁMBITOS	Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL.	1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales.	8	7	8
	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.	7	7	8
	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.	9	9	9
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.	9	9	9

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocim.
1. GESTIÓN LEGAL.	1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.	7	7	7
	1.6	Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.	9	9	9
	1.7	Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.	8	7	8
	1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.	9	9	9
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.	8	8	7
	2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras.	9	9	9
	2.3	Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.	7	7	7
	2.4	Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA).	8	9	8
	2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.	8	8	7
	2.6	Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.	7	7	7
	2.7	Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional.	7	7	7
	2.8	Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase.	7	7	7
	2.9	Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.	7	7	8
	2.10	Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico.	8	8	7
	2.11	Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.	9	9	9
	2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos.	8	8	9
	2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas disciplinarias tomando en cuenta su contexto educativo.	9	9	9
	2.14	Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento.	7	7	7
	2.15	Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto.	7	7	7
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.	8	9	9
	3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.	9	9	9
	3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.	7	8	7
	3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.	7	7	7
	3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.	8	7	7
	3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.	7	7	7
	3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).	7	7	8
	3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.	9	9	9
	3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.	9	9	9
	3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.	7	7	7

AMBITOS		Nº DEL ÍTEM	INDICADORES		Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.	Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.11	INICIO	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	7	7	7
				Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	7	7	7
				Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	8	9	9
		3.12	DESARROLLO	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	9	9	9
				Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	7	7	7
				Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	8	9	9
				Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	7	7	7
				Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	7	7	7
				Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	7	7	7
				Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	7	7	7
		3.13	EVALUACIÓN	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	7	7	7
				Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	7	7	7
				Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	7	7	7
				Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.	9	9	9
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		4.1		Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.	9	9	9
		4.2		Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.	7	7	7
		4.3		Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.	7	7	7
		4.4		Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.	9	8	9
		4.5		Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.	8	8	7
		4.6		Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.	9	9	9
		4.7		Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.	8	9	7
		4.8		Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.	8	8	9
		4.9		Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.	9	9	9
		4.10		Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.	9	9	9
		4.11		Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.	7	7	7
		4.12		Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.	9	8	9
		4.13		Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.	9	9	9

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	Nº de observación
153	FO	1	1

DATOS INFORMATIVOS

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: *Unidad Educativa Flor de Oriente*
 NÚMERO DE NIÑOS: *15*
 PERÍODO/S OBSERVADO/S: *2*
 ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA: *Investigación*
 DESTREZA TRABAJADA: *Pases para Proyecto de Investigación*
 FECHA: *09-01-2014*

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

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

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

AMBITO	Nº	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	INICIO	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	7
			Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	9
			Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	7
	1.2	DESARROLLO	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	7
			Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	9
			Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	7
			Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	7
			Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	7
			Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	7
			Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	10
	1.3	EVALUACIÓN	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	9
			Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	8
			Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	7
			Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.	7
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	2.1		Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.	7
	2.2		Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.	7
	2.3		Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.	7
	2.4		Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.	8
	2.5		Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.	7
	2.6		Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.	7
	2.7		Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.	7
	2.8		Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.	7
	2.9		Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.	8
	2.10		Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.	9
	2.11		Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.	8
	2.12		Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.	9
	2.13		Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.	8

Anexo 4: 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, julio 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**



*Recibido
15 de septiembre 2014
Una quiniela*

Anexo 5: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados





