



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.
Estudio realizado en el Centro Educativo Escuela Colegio Borja Montserrat
de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha en el año lectivo 2013-2014.**

TRABAJO DE TITULACIÓN.

AUTOR: Simbaña Tasipanta, Franklin David

DIRECTOR: Beltrán Guevara, Patricia Maricela, Mgs

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO VILLAFLORES

2015

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magister.

Patricia Maricela Beltrán Guevara.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, estudio realizado en el Centro Educativo Escuela Colegio Borja Montserrat de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha en el año lectivo 2013-2014, realizado por Simbaña Tasipanta Franklin David, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, julio de 2015

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Simbaña Tasipanta Franklin David declaro ser el autor del presente trabajo de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, estudio realizado en el Centro Educativo Escuela Colegio Borja Montserrat de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha en el año lectivo 2013-2014, de la Titulación de Licenciado en Ciencias de la Educación, siendo Patricia Maricela Beltrán Guevara directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autor: Simbaña Tasipanta Franklin David

Cédula: 1719350165

DEDICATORIA

El presente trabajo está directamente dedicado al trabajo pastoral del
Rvdo. Diego Javier Andrade Aguirre,
sacerdote diocesano de la Arquidiócesis de Quito,
quién con su presencia hace resplandecer las maravillas del amor de Dios.
A mi esposa e hijos quienes constantemente han sido el eje y motor para llevar a
cumplimiento el presente trabajo.

AGRADECIMIENTO

La presente tesis ha sido posible gracias al apoyo de varias personas e instituciones: Primeramente quiero agradecer a Dios Padre todopoderoso, por los favores recibidos, es decir la vida, el tiempo y los recursos tanto materiales como espirituales.

Al Rvdo. Padre Diego Javier Andrade Aguirre, quién con su apoyo incondicional, ha hecho que tanto la tesis como el tiempo de estudio se realice de manera ininterrumpida, que además con su ayuda da a conocer la presencia de Cristo en la vida de las demás personas.

A mis Padres, quienes con su aliento han ido motivando día a día este espíritu de superación, también a mi esposa y mis hijos quienes fueron el ánima de esta tesis.

A la institución Escuela Colegio Borja Montserrat por permitirme realizar en lo posible todo lo concerniente a la investigación propuesta.

Finalmente a amigos y conocidos, que de una manera formal e informal pusieron un grano de arena para la realización de esta tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO 1 MARCO TEÓRICO.....	6
Tema 1.1 Desempeño Docente	7
1.1.1 Definiciones de desempeño docente.....	7
1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente.	7
1.1.4.1 Formación inicial y capacitación del docente.....	8
1.1.4.2 Motivación.....	9
1.1.4.3 Relación profesor estudiante.....	9
1.1.4.4 Relación familia escuela.....	10
1.1.4.5 Organización institucional.	11
1.1.4.6 Políticas educativas.	11
1.1.3 Características del desempeño docente.....	12
1.1.4 Desafíos del desempeño docente.	13
1.1.4.1 Desarrollo profesional.	14
1.1.4.2 Relación familia escuela comunidad.	15
1.1.4.3 Fundamentación de la práctica docente.....	16
Tema 1.2 Gestión educativa	17
1.2.1 Definiciones de gestión educativa.	17
1.2.2 Características de la gestión.	18
1.2.3 Tipos de gestión.....	19
1.2.4 Ámbitos de gestión docente.	20
1.2.4.1 Ámbito de la gestión legal.	20
1.2.4.2 Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	22
1.2.4.3 Ámbito de la gestión de planificación.	24
1.2.4.4 Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación.....	25
Tema 1.3 Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.....	26
1.3.1 Definiciones de estrategias.	26

1.3.2	<i>Tipos de estrategias.</i>	26
1.3.2.1	<i>En la gestión legal.</i>	27
1.3.2.2	<i>En la gestión de la planificación institucional y curricular.</i>	28
1.3.2.3	<i>En la gestión del aprendizaje.</i>	30
1.3.2.4	<i>En la gestión del liderazgo y la comunicación.</i>	31
CAPÍTULO 2 METODOLOGÍA		33
2.1	Diseño de investigación.	34
2.2	Contexto.	34
2.3	Participantes.	35
2.4	Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.	35
2.4.1	<i>Métodos.</i>	35
2.4.2	<i>Técnicas.</i>	37
2.4.3	<i>Instrumentos.</i>	38
2.5	Recursos.	39
2.5.1	<i>Humanos.</i>	39
2.5.2	<i>Materiales.</i>	39
2.5.3	<i>Económicos.</i>	39
2.6	Procedimiento.	40
CAPÍTULO 3 RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN		42
3.1	Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.	43
3.1.1	<i>Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.</i>	43
3.1.2	<i>Importancia en el ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.</i>	45
3.1.3	<i>Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.</i>	46
3.2	Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.	47
3.2.1	<i>Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.</i>	47
3.2.2	<i>Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.</i>	49
3.2.3	<i>Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.</i>	50
3.3	Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del proceso de enseñanza aprendizaje.	51
3.3.1	<i>Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.</i>	51
3.3.2	<i>Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.</i>	55
3.4	Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.	71
3.4.1	<i>Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.</i>	71

3.4.2	<i>Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.</i>	73
3.4.3	<i>Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.</i>	74
3.5	Análisis global del desempeño profesional docente	76
CAPÍTULO 4 CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA		81
4.1	Conclusiones	82
4.2	Recomendaciones.	83
4.3	Propuesta	85
5	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	87
6	ANEXOS	1
	Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	1
	Anexo 2: Modelo de los instrumentos de investigación	2
	Anexo 3: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	6

RESUMEN

La presente investigación permitirá reconocer las debilidades y fortalezas de los docentes en su desempeño profesional dentro del proceso de enseñanza aprendizaje. Es por eso que se determinará el desempeño docente considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, aprendizaje, liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis.

La investigación se realizó a cinco docentes de la Unidad Educativa Borja Montserrat en las áreas de Matemáticas, Lengua y Literatura, Estudios Sociales, Química e Inglés, a través de los métodos de descriptivo, analítico-sintético, inductivo-deductivo, estadístico y hermenéutico, aplicado a través de las técnicas de lectura, e investigación bibliográfica, mientras que para la investigación de campo se utilizó la técnica de la observación y la encuesta.

Los resultados obtenidos dan a conocer bajos alcances en el ámbito de gestión de aprendizaje, de liderazgo y comunicación para lo cual se propone nuevas estrategias que potenciarán a su desarrollo.

Por lo tanto se invita al lector a revisar el proyecto el cual conlleva un campo amplio de razones y estrategias que ayude a mejorar el desarrollo docente.

PALABRAS CLAVES: Docente, gestión, ámbitos, estrategia

ABSTRACT

This research will recognize the weaknesses and strengths of teachers in their professional development in the teaching-learning process. That is why teacher performance is determined by considering the areas of management: legal, institutional and curriculum planning, learning, leadership and communication for characterization and analysis.

Research to five teachers of the Education Unit Borja Montserrat was made in the areas of Mathematics, Language and Literature, Social Studies, Chemistry and English, through the methods of descriptive, analytic-synthetic, inductive-deductive, statistical and hermeneutics, applied through reading techniques, and bibliographic research, while for field research technique observation and survey was used.

The results disclosed lower reaches in the field of learning management, leadership and communication for which new strategies that will enhance their development is proposed.

Thus the reader is invited to review the project which involves a wide range of reasons and strategies to help improve teacher development.

KEYWORDS: Teaching, management, areas, strategies

INTRODUCCIÓN

El proyecto que se presenta, está desarrollado dentro de un amplio campo de conocimientos entorno al desempeño del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que en la actualidad se vive una gran transformación de la educación en la sociedad ecuatoriana, la misma que conlleva cambios radicales, y que especialmente se centra en un componente importante de la educación que es el docente, quién es parte fundamental dentro de esta revolución educativa que vive el estado ecuatoriano, es por eso que es necesario no solo dar estándares de educación sino que es indispensable conocerlos, interiorizarlos y aplicarlos para vivir una educación de calidad.

Pero para llegar a este tipo de educación se ha visto necesario centrarse en el educador y su desempeño, en puntos principales de su gestión, tales como; con qué frecuencia aplica las gestiones que implica su profesión, la importancia que le da a la misma y el nivel de conocimiento que puede saber de todo lo que involucra su quehacer.

Además es necesario conocer que desde la consulta popular dada en el 2008 en el estado ecuatoriano, y con su respectiva aprobación para la reestructuración de la educación, esta ha variado en pocos años y con su eslogan “educación de calidad y calidez” busca un cambio general, especialmente en los docentes quienes por largos años han sido tomados muy en cuenta para la transformación de la educación. Es por eso que nace la iniciativa de centrarse en el docente quien no solo debe ser reconocido en lo económico sino en la manera como lleva su gestión, y a la vez en todos sus ámbitos de su profesión, ya que si logramos que el docente no solo conozca su quehacer sino que lo aplique, conforme a lo que hoy establece la educación ecuatoriana.

Este tema que hoy se presenta ya ha sido tomado en cuenta por otros autores tales como Bou (2009, p.9) quien en su libro Coaching para docentes dice que “el aprendizaje de técnicas de desarrollo personal por parte del docente es clave para su buen funcionamiento en el aula”y así también lo dice Day (2005) citando a Hoyle (1980) y a Joyce y Showers (1980):

El desarrollo profesional consiste en todas las experiencias de aprendizaje natural y en las actividades conscientes y planificadas que pretendan aportar un beneficio directo o indirecto al individuo, grupo o escuela y que, a través de estos contribuyen a la calidad de educación en el aula. Es el proceso por el cual, solo y con otros, el profesorado revisa, renueva y extiende su compromiso como agente de cambio con los fines morales de la enseñanza, y por el que adquiere y desarrolla críticamente los conocimientos, destrezas e inteligencia emocional esenciales para la reflexión, la planificación y la

práctica profesional adecuada con los niños, los jóvenes y los compañeros en cada fase de su vida docente (p.17).

Es así que esta investigación representa tanto para la Universidad Técnica Particular de Loja, la Escuela Colegio Borja-Montserrat, los docentes como para mi persona, una realidad en la cual se puede se puede considerar como un nutriente, vitamínico y anímico, ya que este estudio tanto para la Universidad como para la institución investigada es un nutriente ya que estas aprovecharán este estudio para reforzar la labor que emprenden a cotidiano. Para los docentes representa un vitamínico porque la investigación presenta estrategias reales que pueden ser utilizados por los docentes para potenciar su labor educativa, y finalmente para mi persona representa una satisfacción, ya que a través de la misma podré culminar la carrera de Ciencias de la Educación y un anímico para continuar con los estudios superiores a esta titulación.

Para el desarrollo de este trabajo fueron necesario recursos tales como tecnológicos (computadora, internet, cámara fotográfica) didácticos (bibliotecas, librerías) y humanos. Así también medios institucionales como por ejemplo la Centro Educativo en el cual actualmente laboro, ya que a través de su autoridad permitió el tiempo necesario para la realización de la investigación, mi familia quienes con su constante entusiasmo hacían realidad este sueño de terminar la carrera, así como la institución que me abrió sus puertas para realizar la investigación.

Es necesario también dar a conocer que a través del marco teórico se logra fundamentar teóricamente el desempeño del docente en cada uno de sus ámbitos. Y que por medio de la encuesta, tabulación, análisis y discusión se logró determinar la frecuencia, importancia y el nivel de conocimiento de cada una de las actividades inherentes a la gestión del docente.

Para que finalmente se logre plantear una propuesta netamente pedagógica, la cual permite nutrir el desempeño docente.

El contenido de este trabajo está dividido en capítulos, de los cual tenemos el marco teórico, en el que se recopila toda la información bibliográfica posible y agregado al aporte personal se enriquecerá el contenido científico, dentro de este capítulo se recaba información sobre conceptos básicos del desarrollo docente, así como la investigación de lo que significa los diferentes ámbitos que contiene el desempeño tales como la gestión legal, de aprendizaje, planificación y liderazgo junto a la comunicación. Además se da a conocer las diferentes estrategias para impulsar cada uno de los ámbitos ya nombrados.

En el capítulo dos se podrá observar todo lo referente a la metodología, la cual está compuesta por las diferentes metodologías tales como, inductiva-deductiva, investigativa, bibliográfica y de campo, para esta última se utilizaron las técnicas de la observación directa con sus respectivos instrumentos (encuesta y ficha de observación), así también se detalla toda la información referente al centro educativo en el cual se realizó la investigación de campo así como los recursos necesarios para la elaboración del presente trabajo.

Mientras que para el capítulo tres se presentará los resultados tabulados de la investigación de campo con su respectivo análisis y discusión, las cuales van apoyadas de sustento teórico que confrontan a la realidad observada.

Finalmente en el capítulo cuarto se presenta las conclusiones, recomendaciones y la propuesta que es el fruto de la investigación, que en este caso será la presentación de una estrategia en el ámbito de la evaluación fuera del aula.

Para evidenciar esta investigación se anexan los documentos de aceptación a la institución que fue investigada, así como el material fotográfico obtenido durante el proceso de investigación y los instrumentos utilizados para recabar la información necesaria.

CAPITULO 1 MARCO TEÓRICO

Tema 1.1 Desempeño Docente.

1.1.1 Definiciones de desempeño docente.

Primeramente se dará a conocer lo que se entiende por desempeño laboral, ya que el docente es un obrero de la educación, en donde se lo definiría como “toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución” (Peña, 2002, p.58)

La definición de desempeño docente en nuestra América latina es reciente, como lo afirman Cuenca, Montero, Ames, Rojas (2011) en donde:

La categoría de desempeño docente fue incorporada en las discusiones educativas latinoamericanas a inicios de los años 2000. Sostenemos que son dos las razones principales de esta irrupción: la crisis de la identidad de la profesión docente y la constatación de los vacíos del modelo de calidad planteado por las reformas neoliberales en educación de la década de 1990 (p.34).

Para Cuenca, Montero, Ames, Rojas (2011):

Desempeño docente es definido como una práctica relacional; es decir, como el desarrollo de capacidades de interacción con el otro, de conocimiento del otro, así como el uso de diversos medios y modos para comunicarse con los otros (p. 31)

Al conocer estas definiciones, se puede mencionar que el desempeño docente es el conjunto de actividades propias del mismo (formación, capacitación, planificación, didáctica, etc.) que hacen que su actividad repercuta en el bienestar de los estudiantes, siempre y cuando se ajuste a las actualizaciones que se den en cada uno de los países.

1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente.

Una vez que se ha definido al desempeño docente, es necesario conocer los factores o agentes que influyen en el mismo, ya que como se ha visto, el desempeño docente es un conjunto de acciones, pero la pregunta es, que para que estas acciones se realicen de manera adecuada ¿qué agentes intervienen en su realización?

Para esto se conocerán varias definiciones sobre estos agentes o factores que inciden dentro del desempeño docente.

1.1.4.1 Formación inicial y capacitación del docente.

La formación inicial y la capacitación docente son puntos clave dentro de la carrera docente, ya que la una con la otra son complementarias, es decir que la persona que desee involucrarse a esta profesión, será necesaria que reciba una formación sistemática y estructurada, de asignaturas referentes y lógicas, para desarrollarse profesionalmente. Y esto no es suficiente, ya que muchos piensan que, al obtener un título profesional ya se ha alcanzado todo y esto no es así, ya que esta profesión necesita de capacitación permanente, por su carácter de investigativa.

En este punto cabe indicar que Esteve (1995) manifiesta que “la formación inicial de los profesores tiende a fomentar una visión idealizada de la enseñanza, que no se corresponde con los problemas reales de su práctica cotidiana” (p.42), pero que en cierto modo es indispensable en el desempeño docente.

Es por eso que el primer factor que abordaremos será uno de los principales para que el docente desempeñe su acción de una buena manera, y hasta se podría decir, que es como los primeros años de un niño que ha nacido, es decir, va a dar sus primeros pasos.

Cuando una persona desea iniciarse en el desempeño docente, primeramente deberá recibir la instrucción inicial, que será estudiar los principios básicos de la pedagogía, didáctica y demás ciencias de la educación. Mas esto es solo el inicio de una vida llena de aprendizaje, ya que somos seres en constante conocimiento, tal cual lo define Marcelo (2008), en donde dice que

Los conocimientos, en nuestros días, tienen fecha de caducidad; y ello nos obliga, ahora más que nunca, a establecer garantías formales e informales para que los ciudadanos y profesionales actualicen constantemente su competencia. Hemos entrado en una sociedad que exige de los profesionales una permanente actividad de formación y aprendizaje (p.37).

En cuanto a la formación permanente del profesorado, se hace las siguientes recomendaciones:

- a. Cursos y seminarios de reflexión sobre los objetivos y valores educativos en una sociedad democrática y pluralista para que ellos reflexionen sobre el sentido de su trabajo frente a un cambio social acelerado.
- b. Cursos y seminarios sobre los problemas educativos, sobre la actual sociedad multicultural y multilingüe, con el fin de aceptar sin ansiedad las diferencias en el alumnado, reafirmando la tolerancia y el respeto a las minorías.

- c. Apoyo de la Administración a los Seminarios permanentes, grupos de trabajo y movimientos de renovación Pedagógica como motores del cambio educativo, elementos dinamizadores de la renovación pedagógica y lugar de encuentro para la comunicación entre profesores.
- d. Formación específica sobre la función directiva para los equipos de dirección de los centros de enseñanza para dar mayor calidad al sistema educativo y fomentar la interrelación con la Universidad, como centro de investigación. (Esteve, 2006, p. 67).

1.1.4.2 Motivación.

La motivación dentro del desarrollo docente es muy importante, ya que ella permite que la persona que sigue esta profesión día a día se enamore o se inserte en el que hacer educativo, es por eso, que hay que reconocer que la motivación en el ser humano, en este caso en el docente no puede ser únicamente la económica, sino que puede ser aquella que lleva a la satisfacción profesional, en la cual se da cuenta que como docente no solo es una profesión por el lucro, sino por la convicción de que a través de ella se puede cambiar la sociedad, es por eso que podemos señalar, que para conseguir una educación animada en los estudiantes, es decir que los estudiantes deseen ir, todos los días a su respectiva institución educativa, es necesario tener docentes motivados, por eso Robbins (2005) define a la motivación como “procesos responsables del deseo de un individuo de realizar un gran esfuerzo para lograr los objetivos organizacionales, condicionado por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual” (p. 392).

1.1.4.3 Relación profesor estudiante.

Durante los años se ha visto que la relación profesor-estudiante por su “estructura es una relación asimétrica y consecuente, como toda relación asimétrica, se constituye en una relación de poder” (Allidiéri, 2008, p. 30).

Haciendo una interpretación de Allidiéri se puede decir que la relación vertical, es en donde hace que el docente sea superior, y con eso acarrea la falta de confianza y temor en los estudiantes, formando un ambiente frío, tanto en el aula como fuera de ella.

A esta afirmación apoya Chang (1996) citado en Ellsworth (2005) cuando dice que: “al reescribir al profesor y al estudiante significa mantener las jerarquías viejas y nuevas sin estabilidad” (p.164). Pero hay que tener también en cuenta que autores como Aguado, Serna, Romero, Fernández, Arribas, Villaoslada, Palmeiro, Funes, Abad (2007) dicen que “la relación profesor-alumno es un elemento clave de motivación para el aprendizaje” (p.13), es por eso hay que mejorar y buscar nuevas estrategias para lograr ese aprendizaje tan

deseado, por ello algunas estrategias que se proponen serían: admitir la equivocación y el error como partes integrantes del aprendizaje, no crear situaciones de angustia y miedo.

A más de las ya nombradas, se puede agregar las siguientes que Viera (2007) nos propone, que en la relación profesor-alumno:

Es muy importante que el primero se libere de los preconceitos y estereotipos y que mantenga unas expectativas positivas y adecuadas con todos los alumnos, pues, sin duda, cada uno de ellos podrá ofrecer uno o más aspectos a esa relación, y a esto se agregan prácticas en las buenas relaciones tales como: la autoestima, la escucha y dentro de esta la disponibilidad, empatizar con el otro, mostrar interés por el otro, eliminar los juicios inmediatos, utilizar la reformulación, estar atento a la comunicación no verbal (p.19).

Como abstracción de lo conocido, se puede decir que la relación que existe entre un docente y el estudiante, es la de un padre con su hijo, en el cual se debe vivir bajo una autoridad (positiva), un liderazgo, llevado por el ejemplo y una amistad sólida.

1.1.4.4 Relación familia escuela.

En este punto se puede decir que, las relaciones entre la familia y la escuela siempre han sido no muy buenas, ya que no se tiene claro el rol que en especial la familia juega en la educación, por eso se empieza diciendo que “la educación empieza en la familia y se prolonga en la escuela, y una buena educación exige el conocimiento del medio en el que viven los alumnos” (Garreta, 2007, p.9).

Una vez que se tiene ya un poco más claro el panorama se puede decir que “la escuela enseña y la familia aplica” (Comellas, 2009, p. 45), con esto se tendrá un contraste más claro, que esta relación es cíclica y no lineal como muchas veces pensamos, se dice esto porque si en la familia inicia el aprendizaje, en ella se ve los resultados, lo único que la escuela realiza, es el ser este camino o senda por el cual vamos fortaleciendo nuestros pasos.

Es por eso que Comellas (2009) dice que:

La escuela puede dar formación y enseñar una serie de contenidos que necesitan para entender qué hay que hacer y por qué, pero los comportamientos han de contar con el apoyo de las familias y ser interiorizados en el día a día y en lugares en los que se va (p.50)

En conclusión se debe hablar el mismo lenguaje tanto en la casa como en la escuela, es por eso importante el acercamiento continuo entre la escuela y la familia, con el fin de tener las normas y reglas claras en la formación de los estudiantes.

1.1.4.5 Organización institucional.

Cuando se habla de organización institucional es indispensable que se entienda por organización y para lo cual Fernández (2005) dice que una organización es un “sistema ordenado cuyas partes se relacionan con una finalidad ” y de igual forma dice que “lo que da sentido a una organización es su finalidad” (p.4) es decir, el objetivo para lo que fue creada y hacia el que se orientan sus actuaciones.

Es decir, que una organización, cualquiera que sea, debe tener un orden, en el que se desarrolle cualquier desempeño, en nuestro caso es el del docente que ejerce, su labor en un centro educativo, o más bien conocido como institución, para esto López, (2005) dice que “la cultura institucional de una organización educativa implica la cooperación humana consciente, deliberada y orientada a la consecución de un fin. Ello supone compartir valores, creencias, principios, elementos producidos por la organización” (p.45).

Por consiguiente una organización con un buen fin o propósito tomará un rumbo directo, en otras palabras una institución que a través de sus directivos tienen claro el horizonte a seguir o su visión con sus columnas definidas como el caso de la misión tendrá grandes opciones de llegar a metas planteadas.

1.1.4.6 Políticas educativas.

Las políticas educativas en el entorno profesional docente últimamente han tenido gran importancia por el hecho que la educación todos los días va progresando y al progresar se presentan un sinnúmero de problemas, y para ello es necesario mantener un marco político, es por eso que Feldfeber y Abdrade (2008) dicen que los profesores:

Son en general, considerados los principales responsables por el desempeño de los alumnos, de la escuela y del sistema en el contexto actual de reformas y de nueva regulación educativa,...los profesores se encuentran muchas veces frente a la necesidad de responder a exigencias que van más allá de su formación (p. 45).

Cabe recalcar que muchos de los docentes desconocen las políticas educativas, sabiendo que el ser humano es político por naturaleza. También hay que tener en claro que no siempre se llama política educativa, “algunos la han llamado política escolar, política cultural

o política pedagógica denominaciones que hoy en día no parecen ser adecuadas” (Pendi, 2011, p.19).

Concretando lo anterior se puede decir que un docente debe estar inmerso en las políticas que el estado propone con el fin de cambiar la educación, recordemos que en el Ecuador se está dando un cambio radical en la educación, es decir el gasto público se lo está empleando en la educación, y con ello implica la organización de nuevas políticas que permitan vincular la educación con la constitución y es por eso que en la actualidad existe la ley orgánica de educación y su reglamento, y de allí se desprenden los acuerdos y demás normativas.

1.1.3 Características del desempeño docente.

Primeramente es necesario entender que la característica de docente está marcada por la personalidad del docente como lo dicen Roger Santander y Firmin Troch (2013):

Es fundamental en todo lo que ocurre dentro de la clase. El docente de hoy no solo es responsable de las tareas pedagógicas sino también de las sociales. Su función es cada vez más amplia, compleja y difícil. Cada vez tiene más demandas y mayores exigencias (p. 91).

“Si alguien quisiera hacer un listado de lo que se consideran las características deseables del nuevo docente a partir de la revisión de la literatura contemporánea, seguramente encontraría una serie de elementos muy variados y contradictorios” (Tedesco, Tenti, 2012, citado por Cardona, 2013, p. 80).

Pues el referente que tomaremos, será el de tener en claro que, el docente se desempeña en una sociedad, en la cual va sufriendo cambios, y a su vez afecta a la labor, es por eso que este debe estar al alcance de estos cambios.

Es necesario también conocer las características que según García, Vaillant (2009) describen:

Una serie de características que permiten predecir la efectividad en el desempeño de un docente. Entre estas se encuentran las vinculadas al profesionalismo, y en especial, al compromiso de hacer lo posible para que todos los estudiantes estén en condiciones de tener éxito, a la confianza en la propia capacidad para enfrentar desafíos; a la necesidad de ser consciente y justo, y mantener la palabra dada; y al respeto por los demás.

Otros rasgos positivos se vinculan con el estilo del pensamiento y la capacidad de planificar e identificar expectativas por parte del docente. Existen a sí mismo una serie de variables que tienen que ver con el liderazgo y con el modo de relacionarse con los demás (p.58).

Por otro lado:

El desempeño profesional docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. (Estándares de calidad de educación del Ecuador, 2012, p.)

En concreto, unas de las características del docente es la de amar su profesión y saber que ella demanda un gran tiempo de investigación, es decir es de carácter investigativa, de una continua capacitación y actualización ya que los estudiantes de cada generación presentan actitudes diferentes, y es allí que el docente deber tener el criterio de conocer a aquellos

1.1.4 Desafíos del desempeño docente.

Recordemos que el desempeño docente es la realización de actividades dentro de varios ámbitos, en los cuales se debe gestionar con mucha profesionalidad y buscando el interés de la razón de ser de un docente: el estudiante. Es por eso que “la profesión docente debe cambiar radicalmente, debe convertirse en algo verdaderamente diferente, adecuado a los cambios vertiginosos que han sacudido el siglo XXI” dice Imbernón en el II Seminario Internacional Refildo.

En el mismo seminario Silva dice que las exigencias actuales relacionan la profesión docente con la mejora de la calidad. Este es un tema que podría ser interpretado según parámetros distintos: la calidad en el aprendizaje, la conformación social, cambios de conceptos, definir los principios y objetivos del proceso de transformación.

Por otro lado, en el 2002, Olivares, Mairena ponen como énfasis los retos didácticos tales como:

- Desarrollo de un pensamiento divergente con carácter innovador
- La elaboración de un curriculum más eficaz
- La promoción de un ambiente de paz y armonía que permita los valores
- Promover y participar en la creación de proyectos como alternativas extracurriculares
- Incorporar la familia a la institución educativa
- Potenciar el uso de diversos recursos didácticos como apoyo a la labor educativa
- Asumir el proceso evaluativo como alternativa eficaz para enriquecer los procesos de enseñanza aprendizaje.

Finalmente para concebir un apreciación más directa sobre los desafíos o retos que al docente se le presentan en la actualidad, se puede entender que la sociedad, la tecnología y hasta los valores van cambiando, y es por eso que el docente por tener una profesión que implica la investigación debe constantemente actualizarse y afrontar estos retos de forma profesional, con humildad y entusiasmo.

1.1.4.1 *Desarrollo profesional.*

El desarrollo profesional se puede entender como la realización actividades que permiten al ser humano desempeñarse como un ser capaz de cambiar al mundo por medio de técnicas e instrumentos planificados, en otras palabras “cualquier discusión sobre el desarrollo profesional debe tener en cuenta lo que significa ser un profesional, y la medida en que los profesionales pueden ejercer sus tareas con dignidad y autonomía” (García y Vaillant, 2009, p. 39).

En mismo autor dice que:

El desarrollo profesional, está caracterizado por la etapa de iniciación en la carrera, la estabilización, la estabilidad profesional, y la fase final. Según estos autores el principal elemento motivador de los docentes es el de “dejar huella” en sus estudiantes, y esto depende principalmente de su tacto pedagógico, de su conocimiento profundo de la situación y de su inteligencia emocional. (Day, Elliot y Kington, 2005, p. , citado por García y Vaillant, 2009, p. 39).

Para Ardiles (2005) “durante el desarrollo de su tarea, los profesores se apropian de saberes y de una cultura escolar que va configurando una particular manera de formación permanente” (p. 29), esto nos da e entender que el docente no solo entrega conocimiento, sino que a su vez la recibe, es decir, sigue aprendiendo y abstrayendo de sus estudiantes.

Para Subaldo (2012) en su tesis doctoral nombra varios aspectos que se dan en el desarrollo docente:

- a. El compromiso de los docentes con su trabajo aumenta el compromiso se los alumnos
- b. Los profesores entusiastas (cultos y capacitados) trabajan mucho para que el aprendizaje sea más significativo para los alumnos, incluso para los que son más difíciles o están poco motivados).
- c. Los maestros que son capaces de comprender y controlar sus propias emociones también son más capaces de comprender y controlar las de sus alumnos (p.102)

En cierto modo los docentes como seres humanos capaces de llevar el cambio de la sociedad, tienen la obligación de superar todas aquellas dificultades que en el que hacer docente se presente, son ese profesionalismo o ese carisma dotado a pocas personas.

1.1.4.2 *Relación familia escuela comunidad.*

Esta relación entre familia, escuela y comunidad es lo que en el ámbito educativo se conoce como la comunidad educativa, es decir este conjunto de elementos participativos que cada uno cumple un rol fundamental en el desarrollo educativo.

Comellas (1022) al respecto de esta relación dijo que:

El principio fundamental está en compartir la necesidad urgente de integrar en una misma perspectiva la acción educativa de los distintos ámbitos y agentes educativos a partir del diálogo y la colaboración, con el convencimiento de que la tarea precisa

El mismo autor define que la familia es el primer núcleo de la socialización donde se desarrollan los menores: afectividad, aprendizajes funcionales, apertura al mundo; las personas profesionales de la escuela tienen un conocimiento más amplio de las conductas y proceso evolutivo, de las habilidades que es necesario adquirir, y finalmente alude que por los cambios sociales, se añade la complejidad a muchas situaciones personales o familiares, la implicación de los agentes sociales es un recurso ineludible. (p.166)

Por otro lado, Bericat y Echavarren (2008) dicen que:

La familia, escuela y la comunidad entienden su influencia sobre los niños, llegando a la conclusión que los niños al nacer no viven aislados en la familia, estableciéndose relaciones tanto formales como informales, con el vecindario, la comunidad y la escuela. Durante mucho tiempo, los niños aprenden y desarrollan aprendizajes simultáneos, no secuenciales e influidos por múltiples contextos, siendo necesaria la colaboración de la familia, escuela y comunidad en la educación de los niños, como han demostrado diferentes investigaciones educativas, sobre todo por cuatro razones:

- Los profesores padres y alumnos, actualmente, tienen poco conocimiento de los intereses en la educación de cada uno de ellos.
- La influencia de la participación de los padres en la práctica escolares y del aula de los alumnos es decisiva.
- Los profesores que involucran a los padres tienen una imagen más positiva de ellos y menos estereotipada.
- Los resultados específicos de los alumnos están relacionados con los diferentes tipos de implicación de la familia. (p.168)

Así también Roger Standaert y Firmin Troch (2013) dicen que:

El docente como compañero de los padres de familia o representantes. El docente, junto con la familia, se ocupa de la formación integral del estudiante. Por eso debe mantener el diálogo con los padres, sobre la educación y la enseñanza, además de favorecer la comunicación e intercambio de ideas sobre el progreso y bienestar del estudiante (p.93).

En conclusión este triduo es una estructura familiar en la que si uno de ellos falla, el más perjudicado será el estudiante, es decir aquel no podrá desarrollarse, tanto cognitivamente como afectivamente y es por eso la importancia de sostener esta relación.

1.1.4.3 *Fundamentación de la práctica docente.*

Para entender este apartado se parte de la premisa que, si un ser humano no experimenta sus estudios realizados, es decir su formación, nunca podrá entender a plenitud su quehacer, por eso la práctica docente es vista “como actividad cotidiana dentro del aula, fuera del aula, contexto institucional y social” (Díaz y Gallegos, 2002, p.74)

La práctica educativa de los maestros está conformada por algo más que las técnicas de enseñanza que se practican dentro del salón de clases; en ella interviene los significados, las percepciones y las acciones de maestros, alumnos, autoridades educativas, padres de familia y comunidad, así como los aspectos políticos y normativos que desde el Proyecto Educativo Nacional, acotan la función del maestro (Fierro, 1995, p. 10, citado por Romero, 2004, p.56).

El mismo autor en otro apartado dice que “la práctica docente es un elemento fundamental en el proceso de enseñanza aprendizaje, donde entre el profesorado y el alumnado se establece una relación de poder, que es a la vez pedagógica....” (Fierro, 1995, p. 10)

Según Becerril (2005) “la práctica docente tendrá que ser entendida como un proceso de representación, formación y transformación; un proceso que le da sentido y significado al proyecto educativo en el que los maestros participamos”(p.11)

Mientras que Ribeiro (2002) dice que:

La práctica docente, si bien puede coadyuvar al adiestramiento y a la superación del maestro, no es esta su función fundamental, sino la de cumplir con su labor específica de educar. Pero por otra parte, la Práctica Docente solo puede ayudar al educador bajo la condición de que ésta vaya acompañada de una permanente autocrítica reparadora, porque también puede facilitar su degradación o estancamiento. (p. 51)

En síntesis la práctica docente permite a la persona que se forma en el campo profesional educativo, adquiera y al mismo tiempo fusione conocimiento, experiencias y realidades.

Tema 1.2 Gestión educativa

1.2.1 Definiciones de gestión educativa.

Se entiende por gestión educativa a todos aquellos trámites o actividades que permiten mejorar la situación escolar, así podemos entender que Mintzberg y Stoner (1995) (Citado por la Secretaría de Educación Pública de México, 2006, p.10) asumen que:

El término *gestión* como la disposición y organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados. Pudiera generalizarse como el arte de anticipar participativamente el cambio, con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro deseado de una organización; es una forma de alinear esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado.

Con estas definiciones se entiende que, gestionar es una acción en la cual se emprende una misión, y dentro del campo educativo la misión es la de conocer y aplicar la legislación educativa, planificación, procesos de enseñanza-aprendizaje, liderazgo y comunicación.

Pues, también encontramos, que se la puede definir “como el conjunto de acciones relacionadas entre sí que emprende la comunidad educativa para promover y posibilitar el logro de la intencionalidad pedagógica de la escuela” (Lavin, 2000, p.30)

Así mismo puede entenderse como 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 y regionales” (Educando, 2009, p.67).

Desde otro punto de vista “puede entenderse como las acciones desarrolladas por los gestores que pilotean amplios espacios organizacionales. Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático...” IPE-UNESCO (2000)

En conclusión se puede decir que, la gestión educativa, es un conjunto de acciones y decisiones que realizan los gestores para un buen desarrollo de los procesos educativos, que tienen como fin marcar espacios y tiempos para mejorar las políticas, manejos y participación estudiantil y docente, con el propósito de mejorar la educación.

1.2.2 Características de la gestión.

Se inicia recordando qué gestión es una actividad que permite germinar, tramitar, vincula y al mismo tiempo se generan la solución de problemas.

Hay que entender que, de entre sus característica está que “sirve para distinguir a alguien o algo de sus semejantes” (Diccionario real lengua española, 2001, p 89), para ello es necesario que la misma gestión educativa se distinga de otro tipo de gestiones, es por eso que para desarrollar una buena gestión educativa es necesario conocer todas sus características, las cuales ayudarán a reconocer si la misma se desenvuelve según sus rasgos propios.

También hay que entender que según la Dirección general de desarrollo de la gestión e innovación educativa (2010) dice que:

La gestión, se caracteriza por su capacidad para construir consensos y visiones holísticas, es decir, prevalece una manera de ver las cosas en su totalidad y en su complejidad, pero de la misma forma, han de apreciarse interacciones, particularidades y procesos finos; que, por lo regular, no se perciben si los aspectos que conforman el todo se estudian por separado (p.108).

Por otro lado “la responsabilidad por la mejora de la educación es tarea fundamental de todos los involucrados en el sistema, es por eso que es importante precisar cuáles son las características de la gestión que impulsa” (Programas de escuelas de calidad de México, 2010, p.15).

De entre las características que podemos mencionar se pueden decir las siguientes:

Incluyente y participativa: Inclusión es una actitud que abarca escuchar, dialogar, participar, cooperar, preguntar. Confiar, aceptar y acoger las necesidades de otros, pero también es un proceso inacabado y continuo; se trata de una práctica que parte de reconocer a las personas, sus necesidades y sus diferencias para construir con ellas a partir de un proceso participativo.

Reflexiva: Sugiere el espacio de reflexión en la acción; es decir, la revisión constante de la práctica profesional de quienes desarrollan funciones de supervisión, asesoría, dirección y docencia, para asegurar el alcance de los propósitos plantea-dos.

Diálogo informado: Como mecanismo que posibilita la comunicación y el inter-cambio crítico y propositivo entre pares (coordinadores, supervisores, docentes, directores, asesores o integrantes del equipo de supervisión), para favorecer la expresión de ideas y opiniones para establecer acuerdos,

definir objetivos, estrategias y metas para mejorar la comunicación e interacción entre los distintos actores educativos.

Relaciones horizontales: Una relación horizontal favorece el clima para, aprender, expresar comentarios y propuestas, y para generar ambientes de confianza que permitan potenciar las capacidades individuales y colectivas. Es necesario superarla cultura de la jerarquía y de la verticalidad; su transformación establece estrecha relación con conceptos de colaboración, solidaridad y participación.

Trabajo colegiado y colaborativo: Una actitud de motivación y apertura que integra el potencial del equipo en el trabajo colectivo, a través de la cual, los supervisores y asesores realizan análisis, evaluaciones, acuerdos, debates, negociaciones, discusiones intelectuales o académicas entre pares; asimismo, lo promueven en el interior de las escuelas como un recurso para establecer acuerdos y tomar decisiones con los directores y maestros.

Liderazgo compartido: La función directiva de los supervisores requiere una coordinación académica profesional y flexible con su equipo para guiar las actividades; es decir, la autoridad se ejerce como una forma de gobierno desde la perspectiva de un liderazgo compartido.

Fomenta la participación social: En los procesos de desarrollo social, entre ellos, la educación, resulta esencial la participación de los padres de familia en los asuntos relacionados con el aprendizaje de sus hijos. En esta nueva gestión institucional, la participación social es indispensable; para que ocurra, es fundamental abrir espacios para la constitución de los Consejos Escolares de Participación Social. (Dirección general de desarrollo de la gestión e innovación educativa, 2010, p.14).

En conclusión la gestión tiene como características la inclusión, la participación, el involucramiento de quienes la realizan tanto individual como colectivamente, y con todo esto permite vincular un problema con su respectiva solución.

1.2.3 Tipos de gestión.

Para entender cuáles son los tipos de gestión, primeramente, se debe decir que un sinónimo de tipo es el de modelo (Diccionario Real Lengua Española, 2001, p.86). Así podemos ya hablar de modelos, ya que son muchos los autores que presentan su clasificación de los diferentes modelos de gestión escolar. Así, se puede considerar que “las instituciones escolares según las perspectivas personalística, racional y de poder” (Bolman y Deal, 1984, p.24). Se sugiere “cuatro modelos organizacionales: racional, político, sistema social y anárquico” (Ellstrom, 1983, p.65).

Según el Ministerio de Educación del Ecuador en el Instructivo de aplicación de la Autoevaluación Institucional (2012) dice que han identificado cinco procesos que deben evaluarse en las instituciones. Ellos son:

a. Estilo de gestión. Es el proceso que se refiere a las prácticas recurrentes que demuestran el liderazgo que ejercen los directivos de los establecimientos educativos, a través del trabajo en equipo y la elaboración y conducción del Proyecto Educativo Institucional.

b. Gestión pedagógica curricular. Constituye las prácticas recurrentes que permiten al establecimiento educativo asegurar la coherencia de su propuesta curricular con el Proyecto Educativo Institucional. Incluye: planificación de la enseñanza, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje y evaluación de los estudiantes.

c. Gestión administrativa, de recursos y talento humano. Se refiere a las prácticas recurrentes de gestión de recursos, gestión de la norma y gestión del talento humano que se da al interior de la institución educativa. Contempla: gestión de recursos físicos, de recursos temporales, de otros recursos y de talentos humanos.

d. Gestión de convivencia escolar y de formación para la ciudadanía. Constituye las prácticas recurrentes que permiten evidenciar la convivencia entre los actores de la comunidad educativa y la formación personal de los estudiantes.

e. Gestión con la comunidad. Se refiere a las prácticas recurrentes que el establecimiento educativo desarrolla para vincularse con la comunidad de su entorno aprovechando los recursos de la comunidad.

Es muy claro que la gestión debe darse en diferentes tipos ya que la educación que tiene en sí varios estilos en su complementariedad, es decir no es un todo en sí, sino un conjunto de partes que llevan al todo y ese todo es la educación de calidad, la cual debe tomarse esas partes y gestionarlas conforme a su naturaleza.

1.2.4 Ámbitos de gestión docente.

En este punto se discrimina entre gestión administrativa y docente, es verdad que las dos van dentro de la práctica profesional docente, pero el primero va direccionado a la tramitación desde el punto de vista administrativo, es decir en el ámbito plenamente institucional, mientras que el otro se direcciona en el ámbito dentro del aula con sus estudiantes. Y para esto debemos entender que significa la palabra ámbito y con su definición nos ayudaría el Ministerio de Educación en el acuerdo ministerial 0332-13, el cual dice que ámbito es “el espacio donde se ejecutan prácticas de vida relacionadas con el desarrollo personal y social de los actores de la comunidad educativa, mediante aprendizajes significativos”, también es el área de acción que tiene un objetivo concreto en función del sistema organizativo. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012, p.45).

De estas definiciones, se entiende que se analizará a cada uno de los espacios o áreas en el que la gestión docente se desenvuelve, y para eso tomaremos los siguientes ámbitos: legal, del aprendizaje, de planificación y liderazgo y comunicación.

1.2.4.1 Ámbito de la gestión legal.

En el Reglamento de la LOEI, (2011) dice en una consideración, que esta ley, en correspondencia con su propósito, también define los principios y fines que orientan la

educación en el Marco del Buen Vivir, de la interculturalidad y de la plurinacionalidad, y contiene la regularización esencial sobre la estructura, los niveles, las modalidades y el modelo de gestión del Sistema Nacional de Educación, así como la participación de todos sus actores.

Con esta apertura que da la LOEI, se entiende que la parte legal de la educación le compete a todos los participantes del quehacer educativo (autoridades, docentes, padres/madres de familia o/y representantes legales, y por supuesto el estudiante), es por eso que el docente debe estar preparado en la parte legal y todo eso compete conocer todo el ámbito de la legalidad y lo que esta compone, para esto se da unos conceptos de lo que le compete saber, según Castillo (2010) son las siguientes:

- a) *La constitución*: Es la ley fundamental proclamada en un país en la que se basa el derecho público de los ciudadanos, establecer los principios básicos de la legislación y del gobierno dentro de la nación.
- b) *Ley*: Es toda regla norma de conducta o reglamento de derechos, se diferencia de los decretos, ordenanzas o reglamentos, por su mayoría jerárquica constitucional.
- c) *Ley de Educación*: Tiene como objeto establecer las regulaciones básicas para el gobierno y sus funciones del sistema educativo determinando normas fundamentales que contribuyen a promover y coordinar el desarrollo integral de la educación.
- d) *Ley Orgánica*: Es una ley que necesita desde el punto de vista constitucional para regular algún aspecto de la vida social, como ejemplo: la ley orgánica de educación, la ley orgánica del trabajo, etc.
- e) *Ley de Educación*: Tiene como objeto establecer las regulaciones básicas para el gobierno y funciones del sistema educativo determinando normas fundamentales que contribuyen a promover y coordinar el desarrollo integral de la educación.
- f) *Ley de carrera docente y del magisterio*: Esta ley ampara a los profesionales de la educación que ejercen las funciones de docentes educativos, fiscales, municipales, fiscomisionales, particular, gratuitos, educación popular permanente, con nombramientos del ministerio de educación, establecer las remuneraciones de acuerdo al título, tiempo de servicio, perfeccionamiento docente, función y lugar de trabajo.
- g) *Escalafón*: Es la clasificación ordenada de los docentes según su título, tiempo de servicio y preparación académica.
- h) *Deber*: Todo a lo que nos obligan nuestros derechos, ya sea hacia los otros, ya sea hacia la sociedad en general.
- i) *Derecho*: Son normas que regulan la convivencia social, y permiten resolver los conflictos interpersonales.
- j) *Permuta*: Es la acción de ampliar algo por otra cosa, sin que en la operación intervenga el dinero, puede acordarse mediante un contrato.
- k) *Código*: Es un conjunto ordenado y sistematizado de normas y principios jurídicos que regulan las actividades de los individuos en la sociedad.
- l) *Decreto*: Resolución, mandato, decisión de una autoridad sobre un asunto de carácter particular, posee un contenido normativo reglamentario, por lo que su rango es jerárquicamente inferior a las leyes.
- m) *Reglamento*: Es una norma dictada por el poder ejecutivo para aplicar y complementar las leyes. Es de rango inferior a la ley dictada.

n) Acuerdo: Es una decisión tomada en común por dos o más personas, por la junta, asamblea o tribunal, sobre cualquier asunto. Conocida también como pacto, tratado o resolución tomada por unanimidad o por mayoría de votos.

o) Estatuto: Reglas, normas o disposiciones eficaces para obligar, referidas a una determinada entidad, cosas o personas y que regulan aspectos básicos como: denominación domicilio, régimen económico, etc.

p) Responsabilidad: Cumplir con las obligaciones que se tienen asignadas en las leyes, cumplir con nuestros derechos de ciudadanos. Es también la capacidad de reconocer y aceptar las consecuencias de un acto realizado libremente. (p. 4, 5 y 6)

Como conclusión se puede decir que la gestión legal dentro de la educación está vinculada desde la misma constitución ecuatoriana pasando por el reglamento y la ley de educación intercultural de educación, decretos, memorandos, proyectos educativos institucionales, códigos de convivencia y demás reglamento internos y autónomos de cada institución educativa y que todas aquellas personas se deben a la misma ley

1.2.4.2 Ámbito de la gestión del aprendizaje.

La gestión del aprendizaje es un proceso en el que la gestión del docente es mediación para que los educandos aprendan. Para ello el docente requiere de competencias para interpretar los productos y las interacciones de los educandos, para leer sus representaciones y retroalimentarlas. Revista Unam (Vol. 5)

Una vez que entendemos que la gestión se la puede considerar como un proceso, Javier Simon (2012) (citado por la Coordinación de Educación Zonal 6, 2013), dice que:

El aprendizaje es un proceso interactivo en el que un sujeto (con todas sus características psicológicas y físicas) interactúa con cierta información nueva (el contenido del aprendizaje) que se da en un contexto, a veces formal (la escuela) o informal (aprendizaje entre iguales, aprendizaje en el seno de una familia, aprendizaje en situaciones de ocio, etc.). Aunque el proceso de aprendizaje es individual en la mayoría de las veces es el resultado de la interacción con otros. Para que se logre aprendizaje es de capital importancia la motivación (p. 16)

Ahora, según el Ministerio de Educación del Ecuador, en su documento de propuesta (2011) dice que “esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño docente, que son necesarias para la enseñanza” (p.54) y que se demuestran en el siguiente gráfico:

ESTÁNDARES GENERALES	ESTÁNDARES ESPECÍFICOS
2.1. El docente planifica para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	2.1.1. Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel. 2.1.2. Incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje y

	procesos evaluativos de acuerdo con los objetivos de aprendizaje definidos. 2.1.3. Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes. 2.1.4. Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula. 2.1.5. Ajusta la planificación a los contextos, estilos, ritmos y necesidades de los estudiantes. 2.1.6. Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.
2.2. El docente crea un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje.	2.2.1. Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño del estudiante en el aula. 2.2.2. Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje. 2.2.3. Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa. 2.2.4. Reconoce los logros de sus estudiantes. 2.2.5. Responde a situaciones críticas que se generan en el aula y actúa como mediador de conflictos. 2.2.6. Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.
2.3. El docente actúa de forma interactiva con sus alumnos en el proceso de enseñanza - aprendizaje..	2.3.1. Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual. 2.3.2. Presenta conceptos, teorías y saberes disciplinarios a partir de situaciones de la vida cotidiana de los estudiantes. 2.3.3. Respeta el ritmo de aprendizaje de cada estudiante. 2.3.4. Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase. 2.3.5. Emplea materiales y recursos coherentes con los objetivos de la planificación y los desempeños esperados. 2.3.6. Promueve que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos. 2.3.7. Usa las ideas de los alumnos e indaga sobre sus comentarios.
2.4. El docente evalúa, retroalimenta, informa y se informa de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.	2.4.1. Promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación del docente y del estudiante. 2.4.2. Diagnostica las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, considerando los objetivos del currículo y la diversidad del alumnado. 2.4.3. Evalúa los objetivos de aprendizaje que declara enseñar. 2.4.4. Evalúa permanentemente el progreso individual de sus estudiantes así como el de toda la clase como una forma de regular el proceso de enseñanza-aprendizaje y mejorar sus estrategias. 2.4.5. Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje. 2.4.6. Informa oportunamente a sus estudiantes respecto de sus logros y sobre aquello que necesitan hacer para fortalecer su proceso de aprendizaje. 2.4.7. Informa a los padres de familia y/o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los re

	sultados educativos de sus hijos y/o representados. 2.4.8. Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo.
--	--

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador, en su documento de propuesta (2011)

Se puede entender finalmente por gestión del aprendizaje a todas aquellas estrategias que se aplican directamente en las aulas y que van a la par de la planificación, considerando la realidad de cada grupo de estudiantes, y llevándolos de la realidad personal a la social y fomentando conocimientos y experiencias formadoras, creativas y críticas que conlleven a soluciones tanto individuales como colectivas.

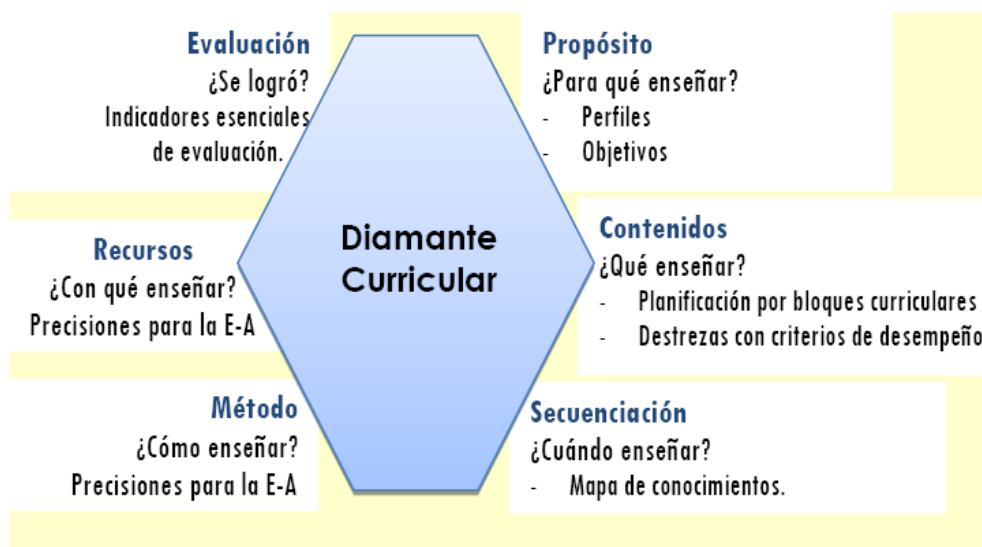
1.2.4.3 Ámbito de la gestión de planificación.

Francés (2006) dice que:

La planificación es un proceso en el cual se definen de manera sistemática los lineamientos estratégicos, o líneas maestras, de la empresa u organización, y se los desarrolla en guías detalladas para la acción, se asignan recursos y se plasman en documentos llamados planes. (p.35).

Acotando a esta definición, un poco ya más en la realidad ecuatoriana se dice que las acciones cotidianas responden a propósitos surgidos de las necesidades humanas. Toda actividad humana requiere una planificación previa.

En el ámbito educativo, la planificación es un proceso intencional, sistemático, que responde a criterios teórico-pedagógicos, en concordancia con la política educativa de nuestro país (Coordinación de Educación Zonal 6 del Ecuador, 2013, p.8). A continuación abordamos algunos aspectos orientadores de la planificación:



Fuente: Coordinación de Educación del Ecuador, Zonal 6 (2013)

Para comprender más claramente lo que es la gestión de planificación se sintetiza en las siguientes palabras:

La planificación es un ámbito importante en cada aspecto de la vida no se diga más en el ambiente educativo, en la cual no solo se planifica para llevar adelante una clase sino que detrás esta una futura sociedad a la cual se la está formando y es por eso que la planificación es importante, cabe recordar que la misma es, al mismo tiempo sujeta a cambios ya que los acontecimientos pueden variar de un momento al otro, pero eso no implica que deje de existir la planificación.

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

Para Palacios (1988), “es la actuación propia del líder, y él es aquella persona capaz de provocar liberación, desde dentro, de la energía interior de otros seres humanos” (p.98).

Además Roger Standaert y Firmin Troch (2011) entienden que:

La relación entre el estudiante y el docente es un requisito básico y primordial para ejercer una influencia permanente sobre el comportamiento de los estudiantes. Estos necesitan que se les escuche, que se les proporcione atención, tiempo y comprensión, que haya un compromiso activo y entusiasta por parte del docente (p.172).

Mientras que Watkins (1989, p.113) (citado en Palacios, 1988, p.50), dice que “la acción del liderazgo del profesor en el aula podría entenderse como: construir la visión colectiva de la escuela; gestionar la instrucción y promover un clima de aprendizaje positivo”.

Aguilera (2004) dice que:

El liderazgo se relaciona con la capacidad de inspirar y guiar a persona y grupos, despertando entusiasmo en la consecución de una visión y una misión compartidas, orientando el desempeño y guiando con el ejemplo. Continúa diciendo que el liderazgo consiste en un auténtico arte liberal que se caracteriza en una serie de principios, entre los que se destacan los siguientes:

- a) Tiene que ver con el hombre, su causa es hacer a la gente capaz de eficacia conjunta, para hacer sus puntos fuertes eficaces y sus debilidades irrelevantes.
- b) Al estar comprometido con la integración de las personas en un proyecto común, se encuentra profundamente inserto en una cultura.
- c) El primer cometido del manager es pensar, elaborar y dar ejemplo respecto de los fines, valores y objetivos compartidos.
- d) Debe ser capaz de desarrollar la empresa y a cada uno de sus miembros a medida que cambian las necesidades; la formación y el desarrollo no acaban nunca.
- e) La organización debe constituirse sobre la base de la comunicación y la responsabilidad personal (p. 44, 45)

En este último punto se observa que junto al liderazgo se encuentra la comunicación, como característica indispensable, es por eso, que Carnicero (2005) dice que:

En las instituciones educativas se reciben, producen y vinculan cada día, gran cantidad de informaciones, de desigual interés y urgencia, por diferentes vías, de diferentes procedencias y categorías. Las instituciones educativas se convierten así en organizaciones receptoras, productoras, emisoras y transmisoras de información. La circulación de la información y comunicación en las instituciones educativas posibilita la interacción en el seno de la comunidad educativa, conformada y caracteriza el estilo de relaciones entre sus distintos sectores constituyendo un elemento de cualificación propio de cada institución escolar (p. 31).

Dentro de la gestión de liderazgo y comunicación es importante conocer que el docente es líder por vocación, ya que está llamado a guiar, formar a uno como a tantos y eso implica liderazgo y comunicación al mismo tiempo, es por eso que el docente en su desempeño no solo en el aula sino fuera de ella (padres de familia y representantes legales) debe conocer todos los protocolos de comunicación, modelos y técnicas de interacción social, para ello es necesario abrirse a los campos de la inteligencia lingüística.

Tema 1.3 Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente

1.3.1 Definiciones de estrategias.

“El término estrategia, que inicialmente era de uso casi exclusivo del lenguaje militar, ha ido adquiriendo con el paso de los años en un sentido mucho más extenso y popular” Sainz (2001. p.296)

Con el tiempo, se lo ha tomado en todos los, ámbitos de la vida y para eso Tobón (2004) dice que “las estrategias, en un sentido contemporáneo, o los métodos, en un sentido más tradicional y clásico, se proponer definir, ante todo, *un modus operandi*, esto es, una manera de hacer, de proceder” (p.4).

Así podemos definir a la estrategia como el acto de operar en busca de los objetivos, por medio de tácticas y planes.

1.3.2 Tipos de estrategias.

Carrasco (2004) dice que:

La estrategia didáctica, pues se refiere a todos los actos favorecedores del aprendizaje. Nosotros aquí vamos a fijarnos en las estrategias didácticas más importantes, a saber: los métodos, las técnicas y los procedimientos didácticos.

a) *Métodos Didácticos*: se puede definir como la organización racional y práctica de los medios, técnicas y procedimientos de enseñanza para dirigir el aprendizaje de los alumnos hacia los resultados deseados.

b) *Técnicas de Enseñanza*: es el recurso que sirve para concretar un momento de la unidad didáctica o parte del método en la realización del aprendizaje. (p.83,86)

c) *Procedimientos Didácticos*: se lo debe entender como la “particular vía seguida en la aplicación de un método o de una forma de enseñanza” (Titone, 1976, p.78, citado en Díaz, 2002, p.49).

Para concluir este punto se puede decir que las estrategias se encuentran en todos los campos y aspectos de la vida, así como en el fútbol soccer hay estrategias para llegar a sus fines (equipos de fútbol), así en la educación hay una gran variedad de ellas y cabe reconocer que unas son válidas en ciertos aspectos y otras no o viceversa eso no quiere decir que unas sirvan y otras no, todo aquello depende de quién lo ponga en práctica y como y al grupo ó a la persona a quién se lo aplique.

Las estrategias son medios o caminos que permiten iniciar, mejorar y complementar los trabajos o situaciones por realizar o realizadas y son aplicables en cualquier momento.

1.3.2.1 En la gestión legal.

Dentro de las estrategias que podemos tomar en la gestión legal podemos tomar como referencia la Propuesta de la Mesa de Educación del Ecuador (2012):

ESTRATEGIA	MEDIDAS
Diversificar y mejorar la oferta educativa	<u>Gestión escolar y del sistema:</u> • Descentralización entendida fundamentalmente como re-centralización de la escuela: poner la escuela en el centro de la atención, las políticas y medidas, entendiendo que es aquí donde deben apuntar las acciones emprendidas y evaluarse su eficacia. • Trabajar con la escuela como totalidad antes que con componentes y actores sueltos: formación/capacitación del equipo escolar (no de maestros individualmente), evaluación, apoyos y estímulos a la institución escolar como un todo, etc. • Diversificación de la oferta educativa (calendarios, horarios, espacios, modalidades de atención, lenguas, culturas, etc.) atendiendo a las condiciones y necesidades de cada grupo y contexto, y respondiendo en particular a las necesidades de los sectores más impactados por la pobreza, la discriminación social, cultural y de género, la discapacidad, la migración, la guerra, los desastres naturales, etc. • Aprovechar la red escolar instalada para ofrecer oportunidades educativas,

	deportivas y de recreación a toda la comunidad. • En zonas rurales y apartadas, acercar la escuela a la vivienda de los alumnos y asegurar vivienda para el docente y su familia • Atención especial a las escuelas unidocentes, mayoritarias en el medio rural, asegurando un sistema multigrado de calidad. • Explorar y aprovechar mejor el potencial de la educación a distancia (sobre todo mediante el uso de las tecnologías convencionales y ya extendidas en el país, tales como radio, televisión, video, fax) no como sustituto sino complemento a las modalidades presenciales.
Prioridad al desarrollo integral de los diversos sectores y actores vinculados a la educación (docentes, formadores de docentes, personal directivo y administrativo, educadores comunitarios, infopedagogos, investigadores, analistas, comunicadores y periodistas educativos, etc.).	• Posicionar el tema y el problema dentro del sistema educativo y de la sociedad en su conjunto: MEC, universidades, centros de formación y capacitación técnica, medios de comunicación, colegios profesionales, empresas, ONGs, etc. • Conformar un sistema integral, intercultural y diferenciado para el desarrollo humano y profesional de los distintos sectores y actores, tomando como eje el aprendizaje permanente y la complementariedad de modalidades y medios. Articular educación, ciencia y tecnología, teoría y práctica, educación formal y no-formal, formación inicial y capacitación en servicio, modalidades residenciales y a distancia, trabajo individual y en equipo, formación dentro y fuera del lugar de trabajo, aprendizaje dirigido y autodirigido, etc. • Diseñar un sistema de evaluación integrado al sistema de formación. • Establecer una política de estímulos, incluyendo un sistema de becas y pasantías dentro y fuera del país. • Sentar bases para profesionalizar y elevar el estatus del profesional de la educación, a fin de lograr nuevamente atraer a la educación a los mejores alumnos de los colegios y las universidades.

Fuente: Propuesta de la Mesa de Educación del Ecuador (2012)

Como se puede observar en el cuadro anterior son variadas las estrategias dadas en la gestión legal de la educación, pero se cree que la mejor estrategia para llegar a la verdadera aplicación es la de los círculos de estudios en pequeños grupos dentro de la misma institución educativa, y esto permite conocer y crear interrogantes, que al mismo tiempo dan soluciones.

1.3.2.2 En la gestión de la planificación institucional y curricular.

“La planificación estratégica toma en cuenta la incertidumbre mediante la identificación de las oportunidades y amenazas en el entorno, trata de anticipar lo que otros actores pueden hacer” (Francés, 2006, p.23).

La planeación estratégica aplicada a la gestión educativa intenta responder a preguntas como: ¿Qué propósitos institucionales fundamentales (misión) se intentan cumplir?, ¿qué cambios se deben realizar en las formas tradicionales de gestión para lograr tales propósitos? y ¿cómo se van a realizar esos cambios? Para ello, las estrategias son el camino que se debe transitar para lograr los objetivos y las

metas planteadas, en tanto los compromisos son la garantía que se establece para cumplirlos. (Dirección general de desarrollo de la gestión e innovación educativa del Ecuador, 2010, p.98).

Por otro lado en la Propuesta de la Mesa de Educación del Ecuador (2012), da los siguientes lineamientos:

ESTRATEGIA	MEDIDAS
Diversificar y mejorar la oferta educativa	<u>Currículo y pedagogía:</u> • En el corto plazo: Asegurar la difusión, comprensión y aplicación del currículum establecido para los distintos niveles del sistema escolar. Asegurar las condiciones para la aplicación de la Reforma Curricular Consensuada. • En el mediano y largo plazo: Revisión y desarrollo curricular permanentes en todos los niveles, modalidades y áreas, a fin de: adecuar objetivos y contenidos a las necesidades del medio, del país y del conocimiento científico disponible, asegurar un currículo que responda a los requerimientos de una formación y un desarrollo integral de las personas (intelectual, afectivo, físico, espiritual, identitario) y que respete la diversidad en todos los ámbitos (lenguas, culturas, ideologías, credos), avanzando hacia un currículo centrado en el aprendizaje y la capacidad de aprender a aprender. • Énfasis especial y renovación del campo de la lectura y la escritura, tanto desde el punto de vista de la enseñanza como del aprendizaje. El desarrollo y el uso significativo de la lectura y la escritura constituye una condición indispensable del éxito escolar y profesional, un eje y una herramienta fundamental del aprender a aprender, y debe por tanto constituirse en la columna vertebral tanto del currículo escolar como del currículo de la formación/capacitación docente. • Información, formación, capacitación y actualización permanente y de calidad de docentes, directores y supervisores escolares, en el marco de una renovación profunda de las instituciones y cánones tradicionales de formación/capacitación docente. • Asegurar al magisterio condiciones adecuadas de vida y de trabajo, a fin de dignificar su labor y exigir su

	cumplimiento cabal. • Establecer una política consistente de estímulos a las instituciones escolares y a los docentes que se destacan en su labor, especialmente a aquellas/os ubicadas en los contextos y condiciones más difíciles.
--	--

Fuente: Propuesta de la Mesa de Educación del Ecuador (2102)

De igual forma que en el apartado anterior las estrategias en este ámbito son múltiples, pero la que es según mi criterio es la planificación en conjunto por varios docentes, es decir primeramente cada uno por su lado, para finalmente compartirlo y socializarlo, e ir integrando lo aprendido.

En la actualidad se dice que el docente si tiene que planificar pero no debe centrar toda su atención en este aspecto, es por eso que se a raíz del uso de la informática se han creado programas que permiten la planificación automática y rápida, con buenos resultados, pero esto no hace de lado el trabajo del docente que agrega su talento en las actividades que él cree para sus estudiantes.

1.3.2.3 En la gestión del aprendizaje.

Según González (2001) dice que:

Las estrategias de aprendizaje se entienden como un conjunto inter-relacionados de funciones y recursos, capaces de generar esquemas de acción que hacen posible que el alumno se enfrente de una manera más eficaz a situaciones generales y específicas de su aprendizaje (p.76)

Las estrategias que se presentan en este ámbito pueden ser múltiples, pero se presentan las que son más acordes a la realidad ecuatoriana:

- Iniciar una clase por medio de los conocimientos previos de los estudiantes
- Experiencias del docente y de los estudiantes sobre el tema
- Utilización recursos reales y eficaces
- Ampliar los límites del aula
- Realización de actividades tanto individuales como grupales
- Diversidad en los instrumentos de evaluación.

De esta gama de estrategias el docente debe conocer que las que el vea que sean necesarias son válidas siempre y cuando se alcancen a desarrollar las destrezas necesarias para el desarrollo del discente.

1.3.2.4 *En la gestión del liderazgo y la comunicación.*

Dentro del liderazgo y comunicación Roger Standaert y Firmin Troch (2011) recomiendan que:

La conversación a solas entre el docente y el estudiante puede ser la forma más directa y apropiada de hacer tutoría. Una conversación abierta y honesta, en la cual se ofrece apoyo y ayuda es una forma eficaz de asesoramiento.

El mismo autor:

En varias investigaciones se observa cómo influye los diferentes estilos de actitud del docente en el comportamiento disciplinario de los niños (p.174,176)

Es importante conocer que dentro del liderazgo y comunicación, debe encontrarse una motivación del maestro para con el estudiante, para así crear un ambiente de armonía, en donde se puedan impartir momentos amenos y no tediosos, para esto Roger Standaert y Firmin Troch (2011) recomiendan que:

Un comportamiento es seguido de situaciones cosas o acontecimientos agradables, se afianza o fortalece. Se puede citar algunos ejemplos:

- Leer una historieta
- Sacarle de la clase durante 5 minutos
- Trabajar en la clase de apoyo sin vigilancia
- Escoger el juego favorito de computadora
- Chatear por internet
- Trabajar en el jardín de la escuela
- Leer en voz alta
- Escuchar su música preferida
- Ser el responsable de repartir el material
- Una notificación amable escrita por el docente
- Una palmadita en la espalda
- Una conversación personal con el profesor (p.179 y 180)

En conclusión las estrategias para llevar adelante el liderazgo y comunicación primeramente es la convicción de cada ser humano es capaz de trascender al otro por varias maneras y al mismo tiempo influir en ella, para esto es no solo necesario del don de la palabra sino

también su personalidad y apego a su profesión, es decir el amor por la formación de niño y jóvenes.

CAPÍTULO 2 METODOLOGÍA

2.1 Diseño de investigación.

El proyecto se basa en un diseño que permite obtener resultados contundentes, y que es de tipo cuantitativo, es decir se necesitarán de números que representen la realidad del desempeño docente, tanto en la encuesta como en la observación y al mismo tiempo en la tabulación de resultados

Es además exploratoria, ya que tiene un carácter de búsqueda y descubrimiento, la cual nos permitirá conocer más allá de lo que hoy por hoy conocemos y descriptivo porque permite caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que haga conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

Transversal: investigaciones que recopila datos en un momento único, es decir, que al investigar, hay momentos en los que no se repiten como el hecho de la observación en el aula de cada docente, son acciones que se dan en ese único momento.

Exploratorio: se trata de una exploración inicial en un momento específico, en otras palabras se da la investigación en una parte de toda la investigación, es decir cuando se da al comienzo de la investigación, en nuestro caso se dio cuando nos acercamos al primer encuentro con la institución y los docentes que fueron investigados a través de encuestas y de fichas de observaciones.

Descriptivo: se podrán indagar los niveles de una o más variables en una población dada, como el caso de los docentes investigados, es decir en cada uno de ellos se observó y se investigó, varios aspectos necesarios para enriquecer nuestro trabajo.

2.2 Contexto.

La Escuela Colegio “Borja-Montserrat” fue fundada el 8 de junio del 2003. Siendo los mentalizadores y visionarios sus fundadores la Sra. Lcda. Patricia Vinuesa y Padre Magister Jaime Tutasi Paz y Miño.

Se encuentra ubicada en una zona urbana en la Urbanización Montserrat, Calle Juan Hernando Dávila #10-766 y Emilio Estrada, Km 5 1/2, Conocoto es una institución privada y mixta, cuenta con 36 docentes y 520 estudiantes

El nombre de Borja es en honor a su Patrono Monseñor Pedro Pablo Borja Yerovi, un destacado personaje consagrado a la religión y a la educación, quién ofrendo su vida por la juventud.

El nombre Montserrat en honor a la Virgen Patrona y guía de la fe católica.

La institución tiene la misión de brindar un servicio educativo de calidad a la comunidad estudiantil, basada en un modelo pedagógico dinámico y creativo, mediante la educación personalizada y una formación integrada e integradora donde se combinan los valores con los conocimientos.

Su lema: “Con orgullo y con amor yo te llevo en mi corazón, Borja Montserrat, Borja Montserrat” viva el Ecuador.

Con sus secciones de Educación Inicial, Educación Básica y Bachillerato en Ciencias (General) lleva ya una trayectoria llena de triunfos y de gratas satisfacciones con 490 estudiantes.

Cuenta con clubes: Infancia misionera, Banda estudiantil, Grupo de bastoneras, Fútbol, Natación, Danza, Básquet para incentivar al deporte y puedan ocupar el tiempo libre positivamente.

2.3 Participantes.

Para la realización de este proyecto fue necesario la aplicación, tanto de fichas de observación como encuestas sobre los procesos didácticos, liderazgo y comunicación a cinco docentes de la Escuela-Colegio Borja Montserrat de las siguientes asignaturas: Matemática, Lengua y Literatura, Estudios Sociales, Química y Lengua extranjera (Inglés), de los cuales 3 docentes eran de género masculino y 2 de género femenino, teniendo una media aritmética de 37 años de edad y 13 años de experiencia educativa, de los cuales solo 1 no tiene título relacionado con la docencia, es decir 4 tienen el título de tercer nivel y solo uno de bachillerato, de la misma forma 4 de los 5 docentes trabajan tanto en educación básica como en bachillerato, y 1 solo en bachillerato, todos trabajan de forma presencial con relación laboral de contrato.

2.4 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1 Métodos.

Método descriptivo: “describe, analiza, registra e interpreta las condiciones que se dan en una situación o momento determinado” (Pérez, 2000, p.91). Este método permite explicar y

analizar el objeto de la investigación, para ello respondemos ¿cómo es el desempeño docente?

Este método fue utilizado para la elaboración del marco teórico, ya que al investigar los temas relacionados con el proyecto de grado, surgen inquietudes personales tales como: ¿El docente realiza gestiones? ¿Tiene qué ser motivado?, entre otras.

A través de este método uno mismo puede darse las respuestas junto con los documentos de investigación, aportando en la investigación razones lógicas y prácticas del desempeño docente, es decir en este punto es donde puedo unir la teoría, el conocimiento personal y la práctica docente realizada anteriormente, específicamente este método fue utilizado en el proceso de investigación en el momento que se plasma la teoría sobre el desarrollo docente al buscar información referente al tema en libros, revistas, y demás fuentes de información y luego analizarlos con el fin de compactar un contenido teórico bajo la interpretación del investigador teniendo como base los objetivos del tema planteado.

Método inductivo y el deductivo: el método inductivo “es un proceso en el que, a partir del estudio de casos particulares se obtienen conclusiones o leyes universales que explican o relacionan los fenómenos estudiados” (Rodríguez, 2005, p.29) mientras que el método deductivo “consiste en obtener conclusiones particulares a partir de una ley universal” (Rodríguez, 2005, p.29) es decir ambas permiten configurar el conocimiento y generalizar de forma lógica los datos empíricos. Este método fue aplicado concretamente en la realización de la investigación de campo, en donde, los responsables y mismos docentes de la institución investigada propusieron preguntas tales como: ¿Para qué sirve la investigación? ¿Qué fines tiene la misma? Entonces ¿El docente debe tener una capacidad de liderazgo y comunicación con sus estudiantes? ¿Es necesario evaluar fuera del aula?, con todas estas inquietudes el investigador debe ser capaz de dar respuestas a las mismas utilizando lo ya investigado de forma teórica y saberlo concretar a la realidad propia del docente o persona a la cual le surge las preguntas ya mencionadas, enriqueciendo a este trabajo en un sentido experiencial, es decir sacar a flote lo aprendido en el marco teórico para dar respuestas a cada docente y nutrir los análisis, conclusiones y recomendaciones.

Método estadístico: “es el conjunto de métodos necesarios para recoger clasificar, representar y resumir datos, así como para hacer inferencias científicas a partir de ellos” (Andrés y Luna, 2004, p.9), es decir permite visualizar la realidad tomada por medio de información y comprimirlos en datos exactos para el respectivo análisis, este me permite organizar la información alcanzada, es decir se la aplicó en el momento que ya se obtuvo la información para poder tabular las mismas y tener un panorama más claro sobre la realidad

de la institución educativa a la cual se la investigó, sirviendo en la investigación para relacionar la realidad del desempeño docente de las personas investigadas y efectuar el respectivo análisis.

Este método fue aplicado de manera concreta en la elaboración de tablas, las mismas que con la ayuda del programa de cálculo Excel se logró tabular la información adquirida en las encuestas y trasladadas en datos estadísticos.

Método hermenéutico: “Sirve para interpretar y comprender textos, entendidos estos muy ampliamente, no solo los documentos escritos, sino toda actividad humana dotada de sentido” (Martínez y Calva, 2006, p.123), es decir que a través de este método se ha podido interpretar la investigación realizada en el marco teórico, para asimilarla a la realidad personal como al de la institución, en otras palabras al utilizar este método en la investigación nutro con mi criterio, basado en la experiencia y enriqueciendo el tema de investigación, para poder proponer nuevas y atractivas ideas para mejorar, contribuir y dar un plus a la institución investigada, con el fin de que la educación en nuestro país de un salto más allá de lo común. Dentro del proceso de elaboración del proyecto de investigación fue aplicado especialmente en la elaboración del análisis de los resultados, así como en las conclusiones y recomendaciones.

2.4.2 Técnicas.

Las técnicas empleadas en el presente trabajo se las puede clasificar acorde al proceso de elaboración de la misma, lo cual no implica que se dé en un determinado momento, sino que son continuas:

Lectura: se entiende como la “la acción de leer o interpretar los signos, magnitudes u otros datos que se indican en un instrumento” (Diccionario Santillana, 2010, p.405) que en la investigación fue puesta en práctica para la abstracción de información, en la elaboración del marco teórico, es decir al buscar información de diferentes fuentes, las mismas que me permitieron armar el contenido teórico de la investigación.

Mapas conceptuales y organizadores gráficos: Según Novak (1988, pp. 39-40) citado por Ontoria (1994, p.34) “los mapas conceptuales son instrumentos para negociar significados” y en la investigación fueron utilizados en la comprensión y resumen de los textos leídos para una mejor abstracción en el conocimiento. Se los aplicó al momento de fusionar ideas para la elaboración sistemática de las conclusiones y recomendaciones.

Resumen: es un “medio para presentar un texto original de forma abreviada” (Guía didáctica Universidad Particular de Loja, 2013, p.18) que en el trabajo de investigación fue concretada al momento de plasmar la información codificada en mí ser, para imprimirla en el marco teórico, es decir que está técnica en la aplicación de este trabajo de investigación fue aplicado cuando encontraba textos de información extensos y necesitaba de la capacidad de resumir en forma concreto lo necesario, y esto fue utilizado durante la elaboración del marco teórico, análisis, recomendaciones y conclusiones.

Observación: “Se entiende por observación al método de recolectar información evitando preguntar o interrogar a las personas, en forma directa” (Gilbert, 1997, p. 59). Esta técnica fue la más importante, ya que a través de ella se pudo abstraer la información en momento real, de la información requerida, sirve para tener claro los parámetros y se podría decir que hasta los indicadores que nos permitirán abstraer datos sobre el ámbito de la gestión del aprendizaje y del liderazgo y comunicación que el docente investigado nos dará a observar, y este documento está basado en los estándares de calidad de la educación ecuatoriana, la misma que fue utilizada en el momento de la observación de las gestiones que el docente investigado realiza durante el proceso de enseñanza aprendizaje en el Centro Educativo.

Encuesta: Según Cea (1996: 240) citado por Díaz y Díaz de Rada (2001, p. 13) es la “aplicación de un procedimiento estandarizado para recabar información de una muestra amplia de sujetos”, por medio del cual se obtuvo la información personal e independiente de cada docente investigado, cabe recalcar que el investigador no incidió en las respuestas del encuestado. Fue aplicado a los cinco docentes de la Unidad Educativa Borja Montserrat.

2.4.3 Instrumentos.

Los instrumentos dentro de la investigación sirven para identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de la planificación institucional y del currículo, del aprendizaje y del liderazgo con el fin de conocer la percepción personal de los docentes y la interpretación del investigador, para este ejercicio fueron utilizados los siguientes instrumentos con las descripciones que se dan también a continuación:

Cuestionario de autoevaluación: es un documento que nos permite hallar información, en el cual la primera parte consta de datos informativos y seguido de una división de cuatro partes, en nuestro caso cuatro ámbitos sobre el desarrollo docente, tales como la gestión legal, de planificación, de aprendizaje y liderazgo y comunicación, las mismas que contienen opciones de elección, tales como: la frecuencia, importancia y el nivel de

conocimiento, fue aplicado en forma libre y voluntaria por parte de los docentes asignados para la investigación, la cual fue recibida de gran agrado.

Registro de observación de las actividades docentes: este documento sirve para la obtención de datos por medio de la abstracción, e interpretación del investigador, la cual se basa en dos de los cuatro ámbitos ya mencionados, los cuales son en el ámbito de la gestión de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

2.5 Recursos.

2.5.1 Humanos.

Para la ejecución de la investigación fue necesaria la presencia del investigador (mi persona), la directora de la institución que muy gentilmente me recibió y aprobó la investigación, los cinco docentes investigados, el docente inspector, quien controlaba que se lleve a cabo el proceso de investigación y los estudiantes de los diferentes años de bachillerato:

- Primero de Bachillerato
- Segundo de Bachillerato

2.5.2 Materiales

Los materiales utilizados para la realización de este trabajo de investigación dentro del campo teórico fueron: computadoras, internet, guía didáctica otorgada por la Universidad, textos físicos y virtuales, revistas, y un centro de estudio personal. Dentro de los materiales institucionales se pudo utilizar las aulas de cada año de bachillerato, silla para el docente investigador, sala de profesores, recepción para realizar las respectivas tabulaciones y patios de la institución.

2.5.3 Económicos.

En el aspecto económico los egresos realizados fueron los siguientes:

ACTIVIDADES	COSTOS
Remplazo en la institución en la que laboro	\$ 50.00

Movilidad	\$ 30.00
Hospedaje	\$ 20.00
Servicio de internet	\$ 22.00
Impresiones y copias	\$ 3,00
Refrigerio en la institución durante el periodo de observación	\$ 10.00
TOTAL	\$ 135.00

2.6 Procedimiento.

En la realización del presente trabajo de investigación, el proceso de elaboración bibliográfica, de campo y de estructuración del informe de investigación fue el siguiente:

En la etapa 1 se asiste al encuentro citado por la universidad para recibir los lineamientos para la realización del trabajo de investigación. Una vez recibido las indicaciones necesarias se procedió a realizar el capítulo uno de la investigación que correspondía al marco teórico para esto fue necesario realizar visitas a las bibliotecas de la ciudad en la cual resido, por la búsqueda de libros relacionados con el tema de investigación

Recopilada la información se procedió a la estructuración formal de los temas, para ello se tomó muy en cuenta la citación de los textos y fuentes de consulta, según la norma APA.

Como etapa 2, tras las correcciones realizadas de las mismas, verificadas por el tutor, se procede a preparar el material necesario para la visita al centro educativo que previamente ya se lo había observado y que ingresaba en los requisitos sugeridos por la Universidad.

Por medio del departamento de información del centro educativo se extrae una cita con la Sra. Rectora de la misma, quién con mucho agrado, me recibe y me pide todos los documentos necesarios para realizar la respectiva aprobación del documento enviado por la Universidad, una vez aprobados se me otorga una cita con la Sra. Vicerrectora quién me designa los horarios y docentes a encuestar y evaluar, para lo cual me dio un plazo de una semana para la realización de la misma.

A la semana siguiente se lleva a cabo la presentación de los docentes, y las respectivas aulas, todo esto a cargo del docente en funciones de inspector. Tanto la encuesta como las observaciones se llevaron sin complicaciones, ya que si algún docente no comprendía algo al respecto se acercaba a mi persona para la respectiva aclaración.

Finalmente como etapa 3, una vez terminado el proceso de recolección de información se procede al respectivo ingreso y tabulación de los datos recogidos, para lo cual se recibe por parte de la Universidad la matriz necesaria para dicho proceso. Con las tabulaciones obtenidas y sus resultados se procede a realizar el capítulo 3, en el cual se debe hacer el análisis y la discusión de los mismos, al mismo tiempo se realizar las debidas conclusiones y recomendaciones, para finalmente presentar la propuesta a que se da para mejorar en los problemas encontrados.

Cabe mencionar que todo este proceso tuvo la asesoría del tutor de investigación, la cual fue constante. Finalmente se procede a enviar a Centro informático de la Universidad para su respectiva recepción y aprobación.

CAPÍTULO 3 RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En este apartado se dará a conocer los resultados obtenidos y puestos en confrontación con el marco teórico y el aporte por parte de mi persona, es por eso que junto con los datos obtenidos en la investigación se realizará el análisis y discusión de los resultados en los diferentes ámbitos del desempeño docente.

El desempeño docente será analizado en cada una de los aspectos correspondientes, los cuales se dan en las siguientes descripciones:

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

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

Nivel de conocimiento: es el saber que posee el docente en relación a cada uno de los indicadores de gestión.

3.1 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

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

Tabla 1. 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	9,20	13%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	13%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,20	13%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,20	13%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,00	11%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	13%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,40	13%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	13%
	TOTAL	72,80	100%
	PROMEDIO	9,10	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat

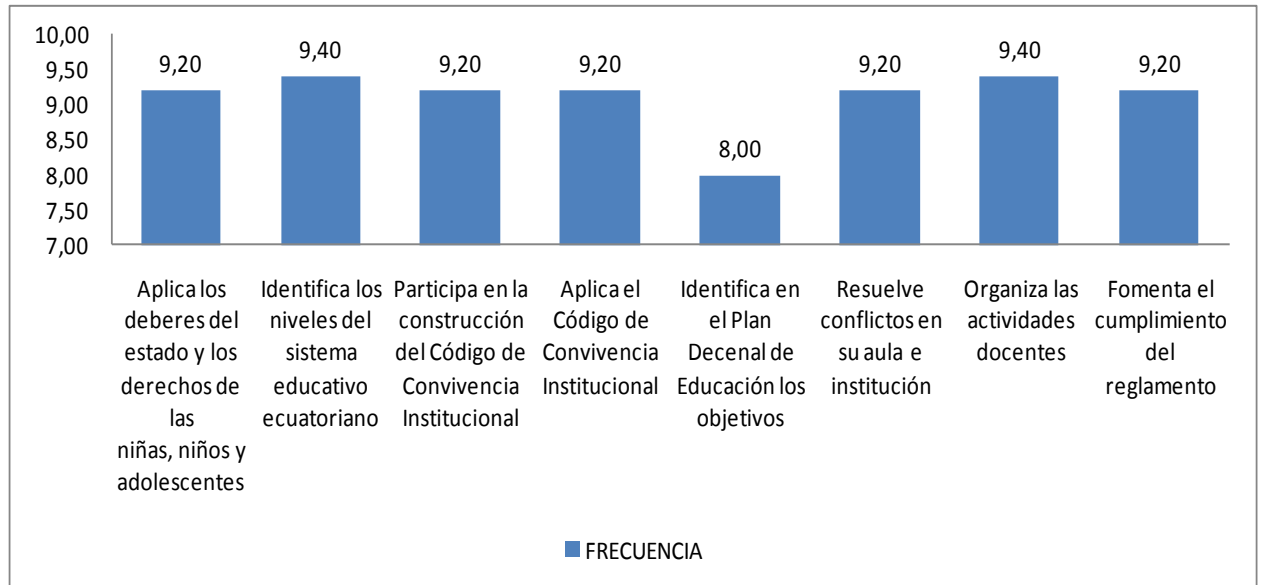


Figura 1: Frecuencia del desempeño profesional docente en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat

Es claro entender que en este punto de la investigación realizada, da como resultado que en todos los indicadores dentro del ámbito legal los investigados alcanzan un criterio de excelente, es decir en un rango de puntuación de 8 a 9,40, pero en el punto 1.5(Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos) alcanza un criterio de muy bueno (8,00) lo cual indica que en este punto se debe considerar la frecuencia para el cumplimiento optimo del reglamento de Educación, el cual indica en el artículo 1:

La presente Ley garantiza 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. (LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL, 2011, p.8)

Es por eso que la ley de educación aplicada y conocida con frecuencia, garantiza una educación con calidad y calidez, la cual está basada en los estándares y lineamientos generales para promover una educación con horizontes concretos.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	13%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	13%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,20	13%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	12%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,20	11%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,00	12%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,20	13%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	13%
TOTAL		72,20	100%
PROMEDIO		9,03	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat

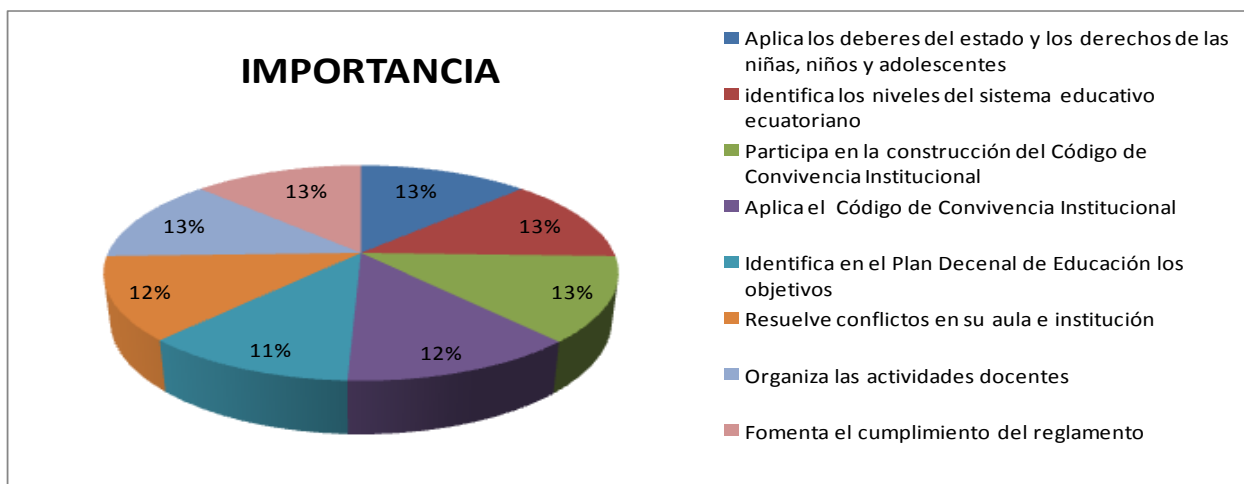


Figura 2: Frecuencia del desempeño profesional docente en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat

Para el caso de la importancia, se logra identificar que al igual que la frecuencia solo en el indicador 1.5 el cual dice que Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, se da una puntuación de 8,20 siendo la más baja en relación al resto de los indicadores, y es necesario conocer lo que el portal de Ecuadorinmediato comenta al respecto:

El presidente de la república suscribió el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), que norma a todas las instituciones educativas públicas, fiscomisionales y privadas a nivel nacional. La normativa concreta, norma y hace operativos los preceptos estatuidos por la LOEI.

Además, muestra un enfoque de respecto de derechos pero también rescata la importancia del cumplimiento de deberes, rompe los viejos paradigmas para asegurar mejores aprendizajes, establece

al estudiante como centro de la gestión del sistema educativo y contribuye a revalorizar la profesión docente (Recuperado de: www.ecuadorinmediato.com)

Es así que el Sr. presidente se centra en la importancia que tiene la ley de educación para el aprendizaje de los estudiantes y el desarrollo del docente, así como la revalorización de su profesión, es por eso que cada docente debe darse el tiempo necesario para conocer y darle la importancia necesaria a las leyes que nuestro país promulga para el bien de nuestro educación.

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

Tabla 3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,40	12%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,00	13%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,80	13%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,80	13%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,20	12%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,80	13%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,00	13%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	13%
TOTAL		70,00	100%
PROMEDIO		8,75	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat

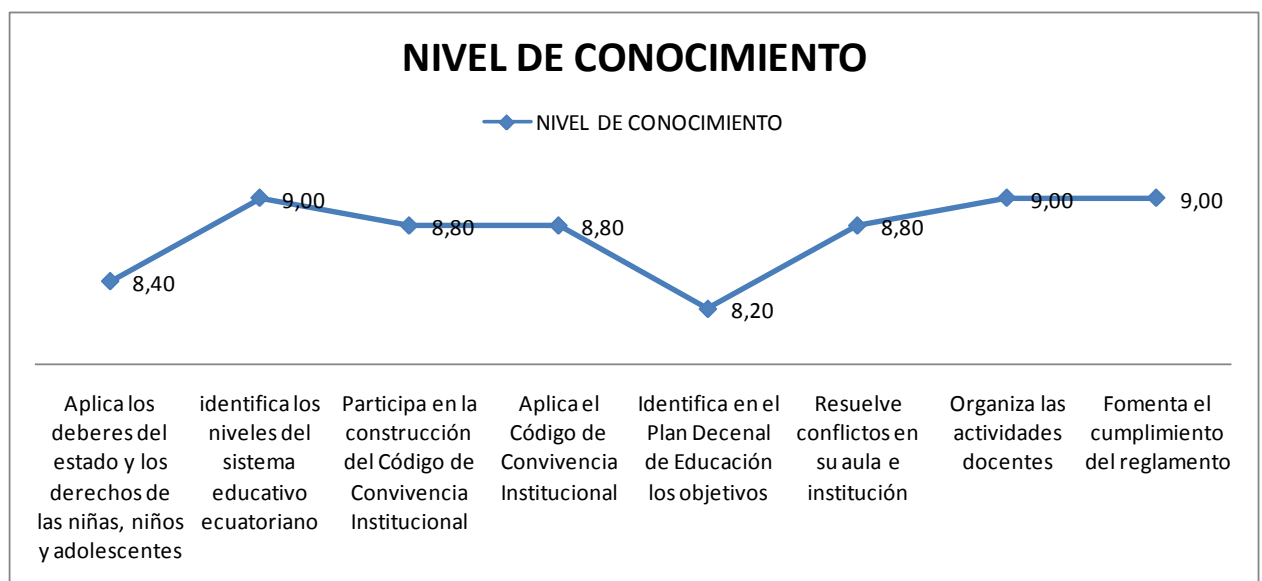


Figura 3: Nivel de conocimiento del desempeño profesional docente en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat

En la presente tabla se puede observar que el puntaje general tiene una tolerancia de 8,20 a 9 puntos, en relación a las otras tablas se puede ver que es el parámetro más bajo de los tres en puntuación mayor.

El indicador de menor puntuación es el 1.5, el cual indica, que el docente identifica en el Plan Decenal Educación los objetivos, para identificar claramente este indicador el Diario el Mercurio da a conocer que:

El Plan Decenal de Educación del Ecuador se propuso el objetivo general de “Garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana”. En materia de educación, nuestro país aún tiene asignaturas pendientes en cuanto a cualificación de docentes y aumento de matrículas en el sector rural y urbano marginal, no obstante que se han registrado mejoras, paso a paso, en estos rubros en los últimos años (Recuperado de: <http://www.elmercurio.com.ec/236708-la-educacion-en-el-ecuador-y-los-objetivos-milenio/#.VOoFaPmG8y0>)

Al identificar de una manera más clara el objetivo del plan decenal de educación, se ve la importancia de conocerlo, ya que si un docente al desempeñar su profesión deja pasar por alto este objetivo, no podrá entender los cambios que el país necesita en educación.

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	7%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	7%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	7%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,60	6%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,60	6%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,80	7%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,80	7%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	7%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	7%
2.10	Planifica la clase	9,40	7%
2.11	Utiliza el PEI	9,20	7%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	7%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	6%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	6%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	7%
TOTAL		139,00	100%
PROMEDIO		9,27	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat.

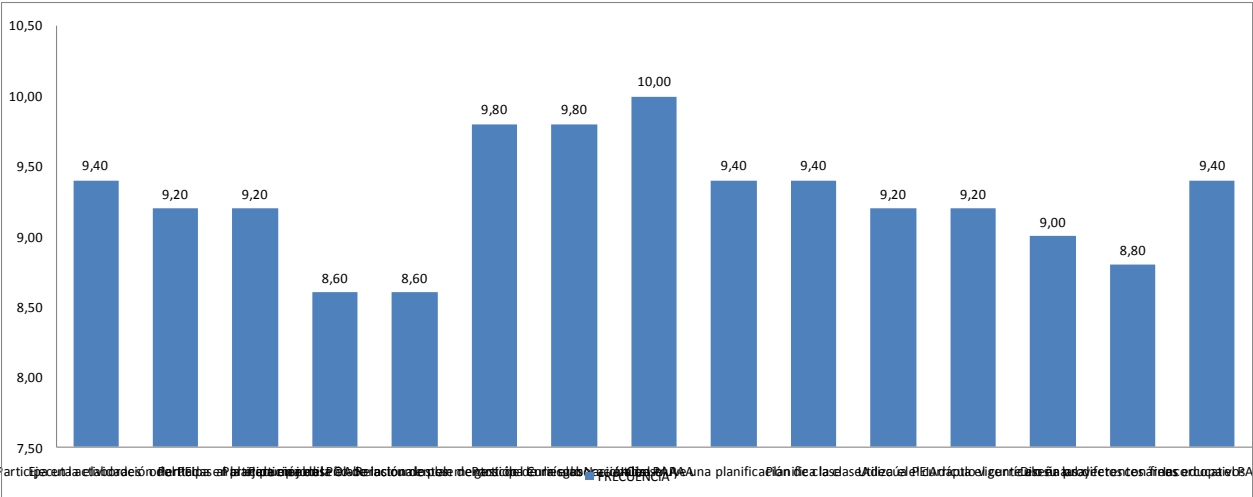


Figura 4: Frecuencia del desempeño profesional docente en el ámbito de la planificación institucional y curricular.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat

En frecuencia del desempeño profesional docente en el ámbito de la planificación institucional y curricular se observa un rango de 8,60 a 10 puntos, el cual indica puntajes muy buenos, sin embargo cabe mencionar que en los puntos 2.4 y 2.5 (participan en el diseño de instrumentos y participa en la elaboración del plan de riesgos respectivamente). Es por eso que en el plan escolar para la gestión de riesgos dice que “la elaboración del Plan Escolar para la Gestión de Riesgos es una responsabilidad del conjunto de la comunidad educativa, lo que implica que el logro de este objetivo pasa por la toma de conciencia de los diferentes involucrados” (Elaboración y aplicación del Plan Escolar de la Gestión de Riesgos, 2000, p.35).

Así también en lo que se refiere a la elaboración de instrumentos “hoy se rescata no solo el hecho de que es imposible eliminar la participación personal del docente, sino que además ella es necesaria” (Bonvecchio De Aruani, 2006, p.49).

Pues para lo cual en los dos casos indica que la participación activa del docente tanto en la elaboración de los instrumentos de evaluación como para los planes de reducción de riesgos son valiosos ya que el docente es aquel que está inmerso en su quehacer profesional.

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

Tabla 5. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	7%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	6%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	7%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	6%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,80	6%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	10,00	7%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	7%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	7%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	7%
2.10	Planifica la clase	9,20	7%
2.11	Utiliza el PEI	8,80	6%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	7%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,80	6%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,60	6%
2.15	Incorpora el PAA	9,20	7%
TOTAL		138,60	100%
PROMEDIO		9,24	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat.

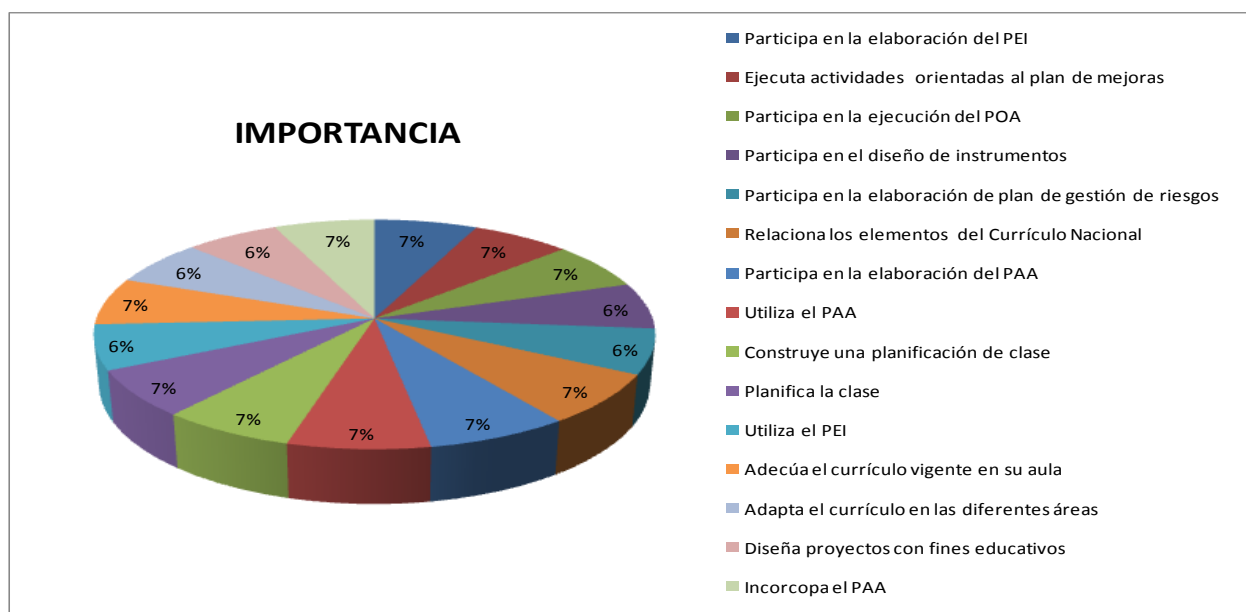


Figura 5: Importancia del desempeño profesional docente en el ámbito de la planificación institucional y curricular.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat

En la importancia del desempeño profesional docente en el ámbito de la planificación institucional y curricular se puede visualizar que el ítem 2.14 (diseña proyectos con fines educativos) es el más bajo en relación con los otros, es por eso que “es importante que la

mayoría de docentes se adhiera explícitamente a un proyecto de centro para que este sea digno de llamarse así” (Gather, 2004, p.117)

Se puede decir que los proyectos que el docente emprenda en el centro educativo son valiosos ya que ellos son los que conocen más de cerca las realidades de los estudiantes y las suyas propias, es decir el proyecto puede llevar de una realidad a la otra, siendo productiva para las realidades y problemas que el docente comparte a diario.

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

Tabla 6. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	7%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	7%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	7%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	6%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,40	6%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,80	7%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	7%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	7%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	7%
2.10	Planifica la clase	9,60	7%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	7%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	7%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	7%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,00	6%
2.15	Incorpora el PAA	9,60	7%
TOTAL		141,40	100%
PROMEDIO		9,43	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat.

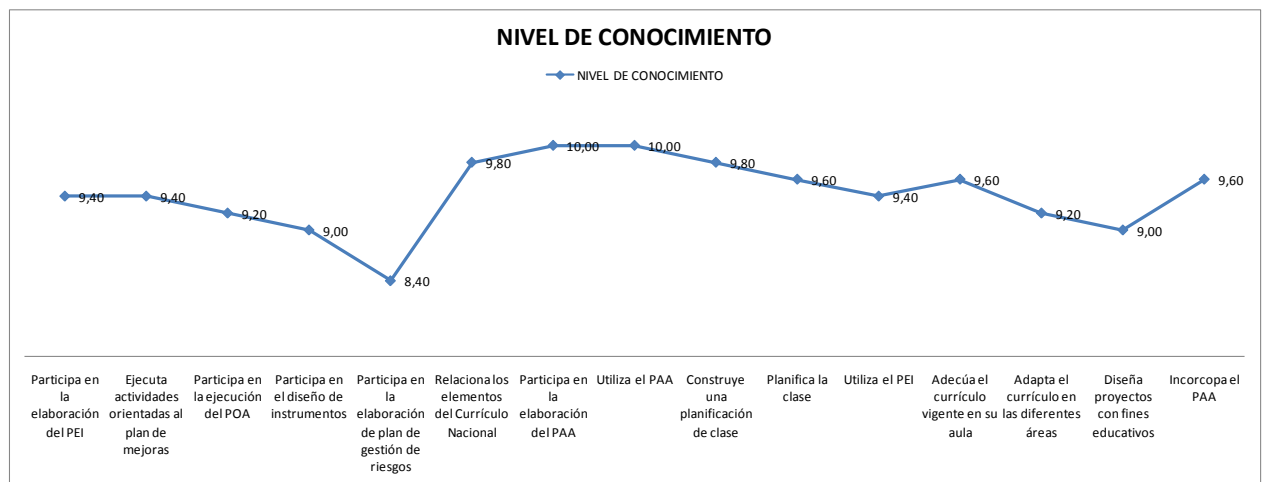


Figura 6: Nivel de conocimiento del desempeño profesional docente en el ámbito de la planificación institucional y curricular.8

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat.

En cuanto al nivel de conocimiento se observa que los docentes tienen un bajo puntaje en el indicador que dice que participa en la elaboración del plan de riesgos con un puntaje de 8.40 sobre 10, para lo cual el Ministerio de Educación del Ecuador en su página web indica que:

La misión de la Dirección Nacional de Gestión de Riesgos es planificar y asegurar la implementación de las estrategias para la reducción de riesgos de la comunidad educativa frente a eventos adversos de origen natural, antrópico y socio tecnológico; construir capacidades para conocer las amenazas, identificar las vulnerabilidades, determinar el riesgo; prepararse para enfrentar emergencias y desastres y para la recuperación pos desastre, asegurando la continuidad de los procesos educativos, contribuyendo a la creación y fortalecimiento de una cultura de gestión para la reducción de riesgos y resiliencia, en el ámbito y responsabilidad del MINEDUC, con la participación de los actores educativos. (Recuperado de <http://educacion.gob.ec/gestion-de-riesgos/>)

Es así, como indica el Ministerio en su relato final que la elaboración del plan de reducción de riesgos es una responsabilidad del MINEDUC, pero con la participación de los actores educativos, en el cual se encuentran los docentes, quienes deben por obligación conocer todo lo referente a la reducción de riesgos.

3.3 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del proceso de enseñanza aprendizaje

3.3.1 Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	10%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	10%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	10%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	10%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,20	10%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	10%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	10%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	10%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	10%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	10%
	TOTAL	93,20	100%
	PROMEDIO	9,32	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat.

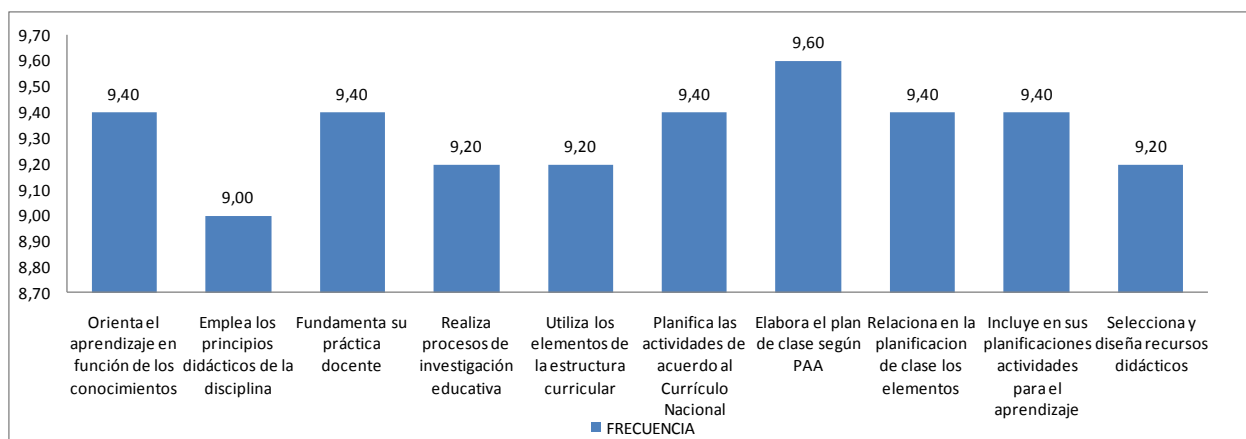


Figura 7: Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat

En cuanto a la frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje se visualiza que los docentes que con muy poca frecuencia emplean los principios didácticos de la disciplina por los que según Arancibia, Herrera y Strasser (1999) citando a Rugh (1991) dicen que “los profesores efectivos mantienen un ambiente de orden que se basa que un conjunto de reglas que los alumnos comprenden y acatan, lo cual permite lograr un aprendizaje más efectivo” (p.220)

Es así que aplicar las reglas disciplinarias en el aula con frecuencia y utilizando los recursos didácticos de la disciplina, los estudiantes obtendrán un aprendizaje significativo.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	10%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,80	10%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,00	10%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	10%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,20	10%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	10%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	10%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	10%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,20	10%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,60	10%
TOTAL		92,20	100%
PROMEDIO		9,22	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat.

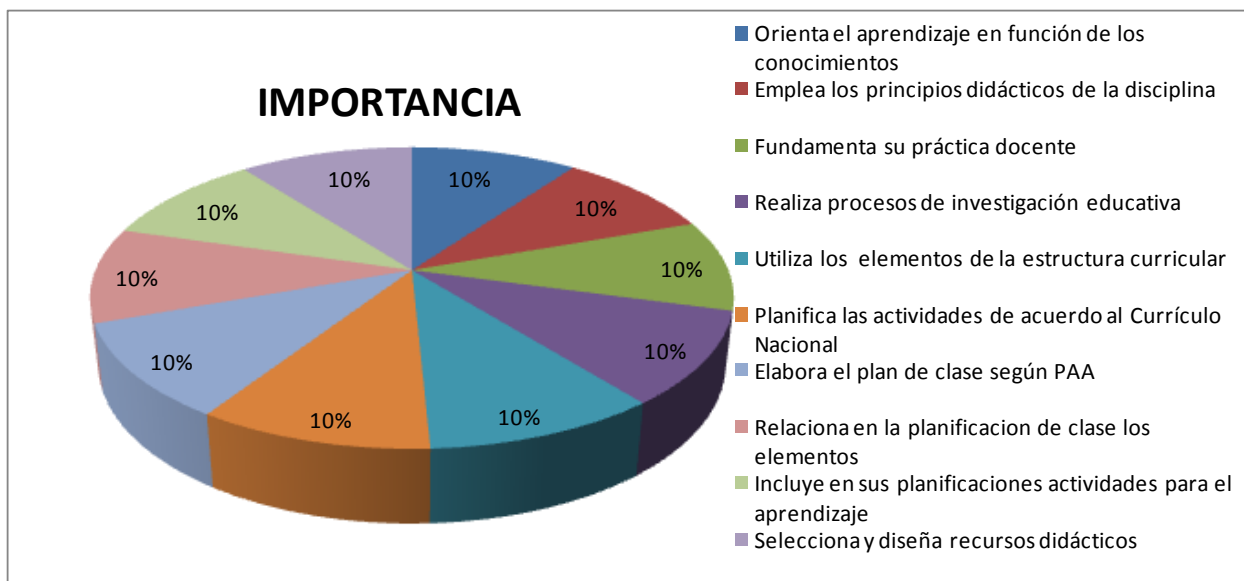


Figura 8: Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat

De igual forma que en la frecuencia, ahora en la importancia se observa que en nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje los docentes obtuvieron un puntaje inferior al resto de indicadores, por lo que el empleo de los principios didácticos de la disciplina es de menor importancia en relación del resto, es por eso que según Arancibia, Herrera y Strasser (1999) dicen:

Que el sistema escolar debe aspirar a enseñar a actuar moralmente, no por los refuerzos o castigos, sino porque conocen que es lo correcto, quieren actual y lo hacen. En llegar a conocer y lo que hago y lo que soy están relacionados íntimamente. Es más lento y difícil, pero es necesario que el foco este es la persona y que esta web responsablemente más que con una conducta extremadamente controlable (p. 221)

Es así que la importancia que tiene el empleo de principios didácticos de la disciplina es indispensable para no solo lograr controlar el grupo y llegar a ellos con aprendizajes significativos, sino que a su vez se forma al estudiante en valores, que hacen que ellos actúen por convicción antes que por órdenes.

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

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

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat.

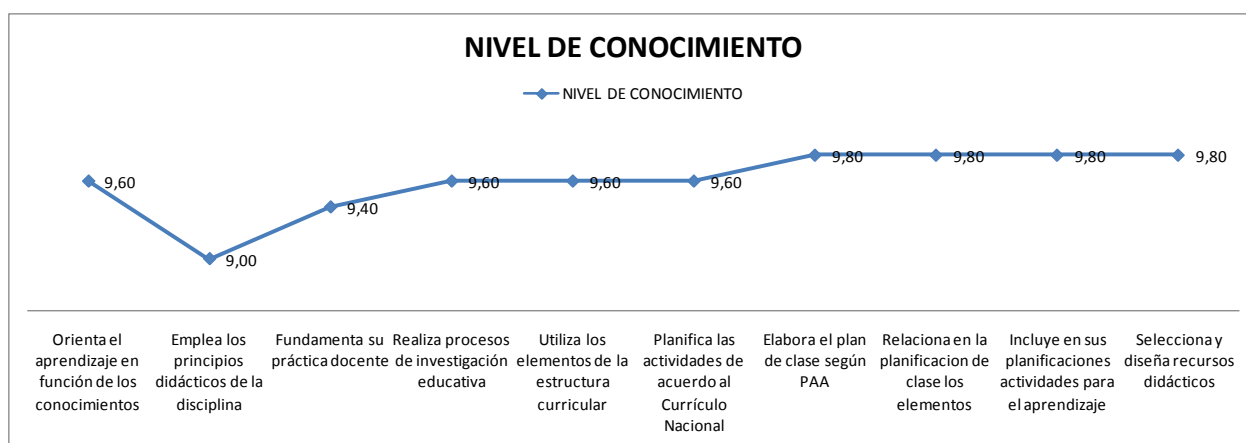


Figura 9: Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat

Es notorio que al igual que en la frecuencia y la importancia del indicador que dice que el docente investigado emplea los principios didácticos de la disciplina en comparación con los demás es el más bajo, lo cual indica que los principios didácticos necesitan más atención en los docentes investigados, es por eso que el docente debe conocer que según Arancibia, Herrera y Strasser (1999) citando a Covaleskie (1992) dicen que:

Las formas disciplinarias no deben ser juzgadas como efectivas o no por sus resultados conductuales, sino que debe considerarse más que cumplimiento de las reglas, el razonamiento que el niño es capaz de hacer sobre las acciones que son deseables y sobre cómo deciden actuar en esas formas deseables en un determinado momento (p. 221)

Es así que la disciplina en el aula es un punto de reflexión para el docente, el cual debe investigar y estar al día, sobre las nuevas técnicas de disciplina en el aula, con el fin de que el estudiante sea capaz de actuar y decidir de forma correcta.

3.3.2 Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	6,60	34%	32%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	7,30	34%	35%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,80	7,00	32%	33%
	TOTAL	27,40	20,90	100%	100%
	PROMEDIO	9,13	6,97		

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat.

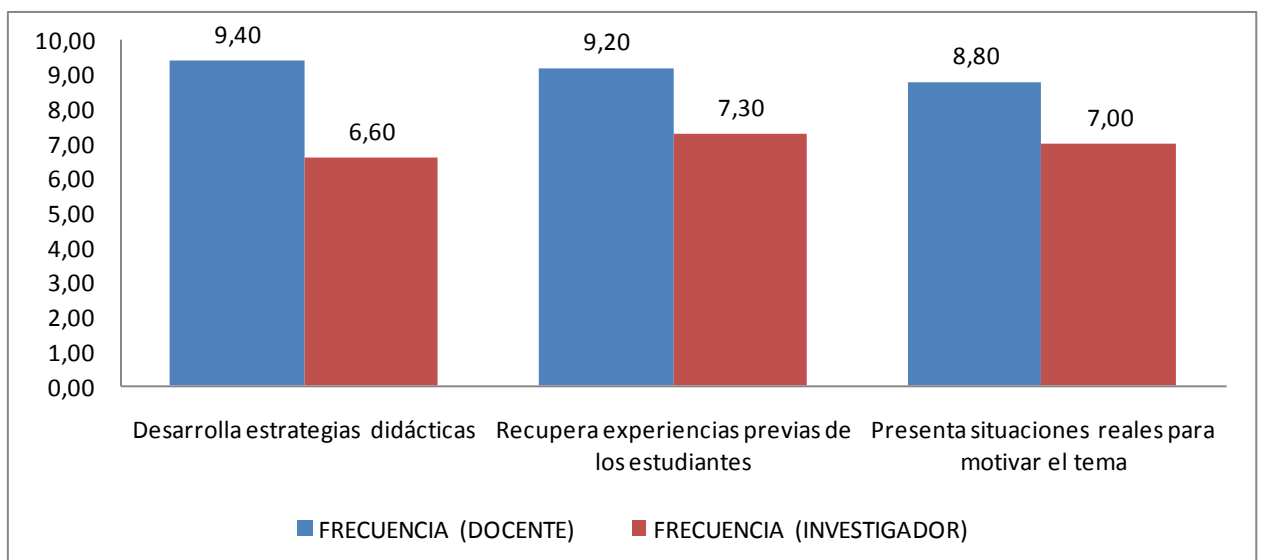


Figura 10: Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat

En el nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje al inicio del proceso de enseñanza-aprendizaje se observa que el investigador da a conocer a nivel general es menor a lo que el docente investigado, y sobre todo en el ítem que indica que el docente desarrolla estrategias didácticas para iniciar la clase es la más baja, es por eso que según el documento de monitoreo del desarrollo docente del Ministerio de Educación del Departamento de Apoyo seguimiento a la Educación (ASE) en la hoja de Rúbricas de ficha de observación áulica (2015), dice que el docente con una calificación de satisfactorio debe “realizar actividades de motivación y despertar el interés de los estudiantes hacia el tema de la clase” (p.1)

Es decir que dentro del ciclo de aprendizaje, es importante los requisitos previos, en donde los estudiantes son los actores directos de la educación, dando a entender con esto que, ellos vienen cargados de conocimientos, y que el docente es el encargado de hacer fluir esos conocimientos previos a través de actividades de motivación u otras que ayuden al estudiante a emprender su aprendizaje.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,00	6,30	14%	13%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	7,80	14%	16%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	6,50	14%	13%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	6,90	15%	14%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	7,10	14%	15%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	6,90	15%	14%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	6,90	15%	14%
	TOTAL	64,80	48,40	100%	100%
	PROMEDIO	9,26	6,91		

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat.

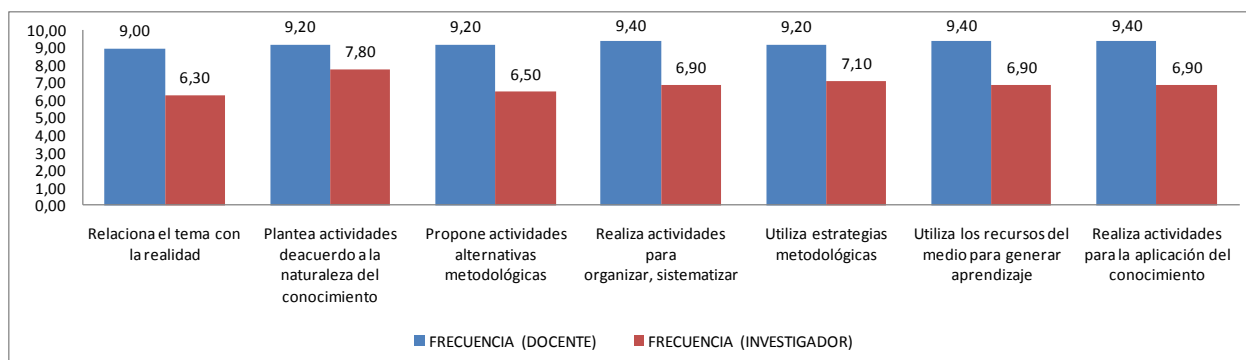


Figura 11: Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat

De igual forma que en el caso anterior, ahora durante el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje se observa que la diferencia entre el docente investigado y la percepción del investigador es considerable, indicando que los datos del investigador son de baja calificación, sobre todo en el ítem que indica que el docente investigado relaciona la clase planificada con la realidad, más según el documento de monitoreo del desarrollo docente del Ministerio de Educación del Departamento de Apoyo seguimiento a la Educación (ASE) en la hoja de Rúbricas de ficha de observación áulica (2015), dice que el docente con una calificación de excelente “desarrolla el pensamiento crítico ,permitiendo interactuar entre pares a través de la formulación de preguntas generadoras, resolución de problemas en diversas situaciones . Utiliza los errores de los estudiantes como oportunidades de aprendizaje.” (p,2)

Indicando de esta manera que el docente es aquella persona que sabe relacionar los contenidos educativos a las realidades puntuales de los estudiantes, es decir, se interesa por las situaciones de ellos.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	4,10	26%	34%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,80	4,89	25%	40%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,20	1,00	23%	8%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	2,13	26%	18%
TOTAL		35,40	12,11	100%	100%
PROMEDIO		8,85	3,03		

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat.

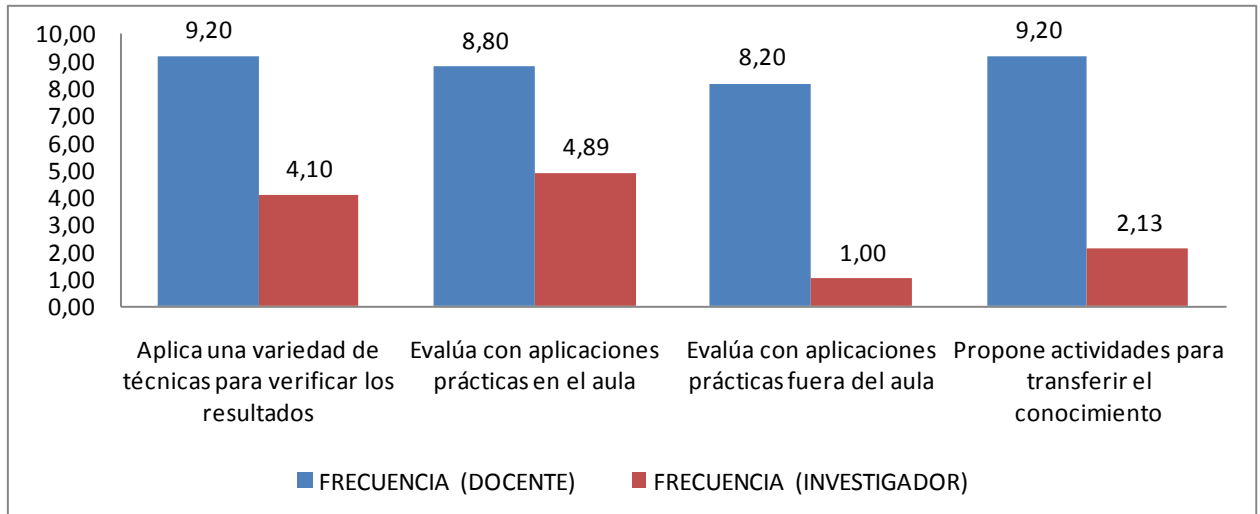


Figura 12: Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat

En el nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en el momento de la evaluación se observa que es muy notoria la diferencia entre el docente investigado y la observación del investigador en donde los datos que el investigador da a conocer son bajísimos en comparación con los datos obtenidos por los docentes de sus propias experiencias. Hay que considerar que el ítem con más baja calificación en la evaluación es el de evaluar con aplicaciones prácticas fuera del aula, cabe mencionar que la evaluación según Córdoba Francisco en su documento la evolución de los estudiantes: una discusión abierta dice que:

La evaluación se constituye en un indicador que posibilita determinar la efectividad y el grado de avance de los procesos de enseñanza, aprendizaje y formación de los estudiantes, a la vez que le permite al docente valorar su propia labor y reflexionar en torno a ella para reorientarla y corregirla, de manera que contribuya, significativamente, a mejorar los procesos de enseñanza en el aula para promover un mejor aprendizaje (p.1)

Así también indica que:

La evaluación, entendida como una serie de acciones continuas que los docentes realizan de manera cotidiana en el aula para indagar sobre el nivel de formación que han alcanzado sus estudiantes, no puede reducirse solamente a los resultados arrojados por los exámenes que son, en última instancia, una simplificación de la evaluación (p.4)

Es así, que el docente no debe pensar que el único instrumento de evaluación sea la prueba escrita, ya que con esto se limita a que los estudiantes sean memorísticos y no reflexivos de sus aprendizajes.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,13	6,97	34%	41%
3.12	DESARROLLO	9,26	6,91	34%	41%
3.13	EVALUACIÓN	8,85	3,03	32%	18%
	TOTAL	27,24	16,91	100%	100%
	PROMEDIO	9,08	5,64		

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat.

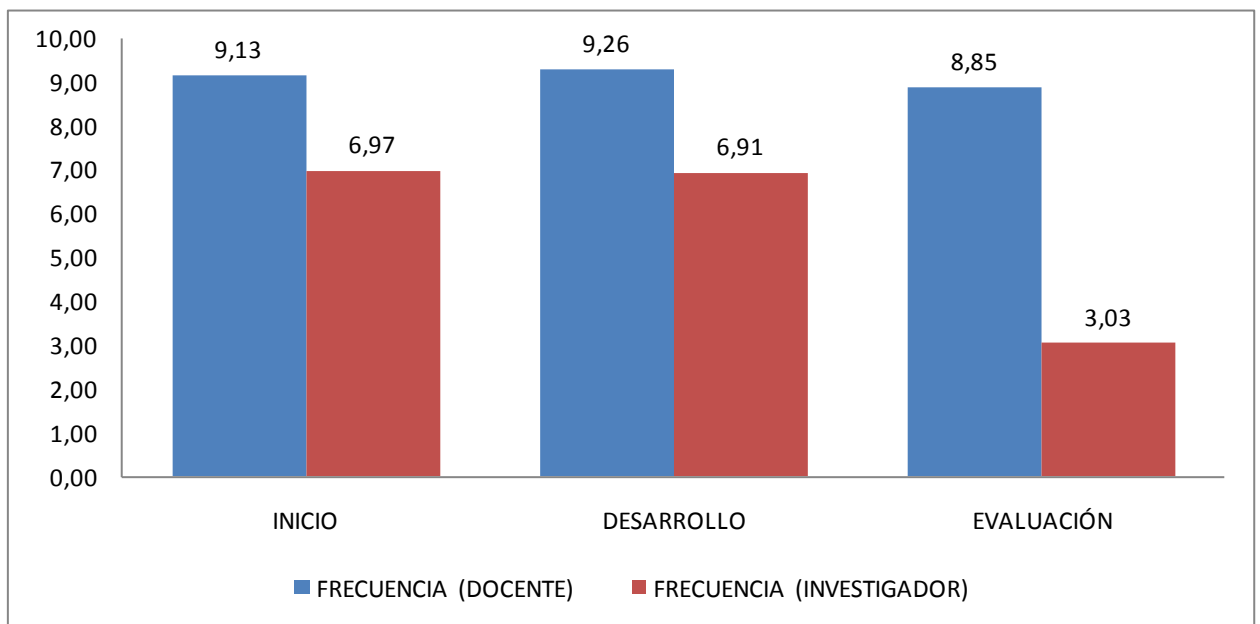


Figura 13: Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat.

En este punto de la visión global se puede dar a conocer que tanto el docente investigado como el investigador concuerdan que no es tan frecuente la presentación de situaciones reales para la motivación del tema en el inicio o introducción de una temática, ya que estas presentan resultados bajos a comparación de los demás.

Más en el desarrollo de la práctica docente según los docentes investigados no hay ningún análisis por realizar, es mejor, se puede decir que los resultados demuestran que no hay ningún inconveniente al respecto, mientras que según el observador, es decir mi persona se encuentra que el indicador más bajo comparado con los demás es el de que relaciona el tema de clase con la realidad, ya que al desarrollar la clase las temáticas son muy abstractas, lejos de la realidad y eso ocasiona estudiantes aburridos.

Mientras que en la etapa de evaluación con un porcentaje de un 32% frente a los 34% que se observa en los otros momentos, los docentes investigados detectan que evalúan con aplicaciones prácticas dentro y fuera del aula con poca frecuencia, más el investigador detecta que casi nada es la evaluación fuera del aula, indicando que no es frecuente esta actividad.

Es así que el Ministerio de Educación del Ecuador, en el documento de los estándares de calidad educativa (2011) indica que:

En el caso del Ecuador, además de las prácticas que la investigación señala como efectivas, existen desempeños docentes que se identifican como muy importantes dados los objetivos del país que se señalan en la Constitución y la Ley de Educación, y además, que los docentes, directivos, padres y madres de familia y estudiantes ecuatorianos han señalado como elementos importantes a considerar.

Preparación

- Conocer el área de saber que enseña
- Saber cómo enseñar la asignatura
- Saber cómo enseñar en general y cómo aprenden las personas (p.11)

Dando de esta manera a entender que, los docentes no solo deben formarse al momento de la obtención del título sino, que deben constantemente formarse que los nuevos retos que una educación se presenta la sociedad, tales como los nuevos estilos de aprendizaje.

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

Tabla 14. Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	34%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	34%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,80	32%
	TOTAL	27,20	100%
	PROMEDIO	9,07	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat.

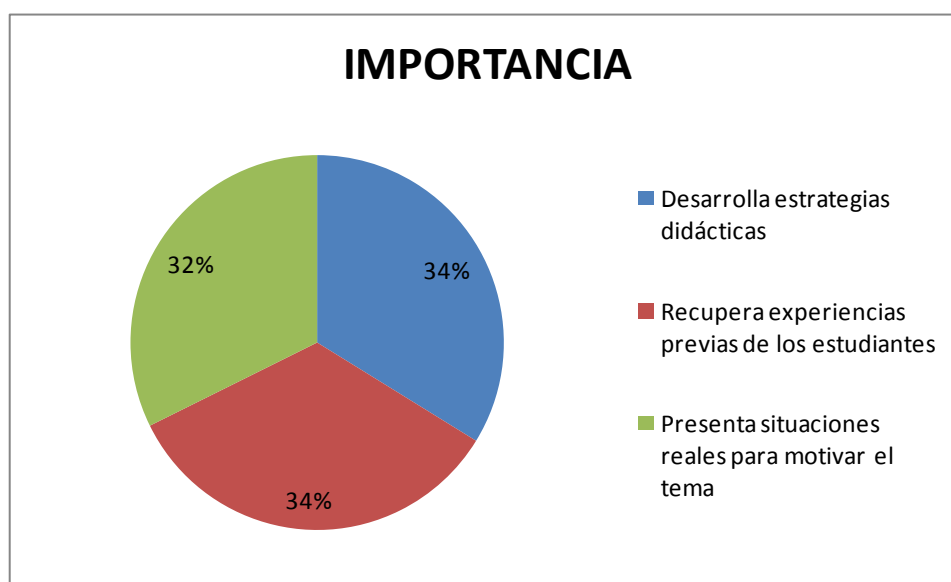


Figura 14: Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat

En la importancia que el docente da al inicio de las clases son muy variables, sin embargo se puede observar que con un 32% en la importancia que el docente le da en la presentación de situaciones reales para motivar el tema es bajo en relación con los porcentajes de 34% de los otros indicadores, es por eso que Fairstein y Gyssels (2003) explican referente al tema que el docente “antes de presentar un contenido, aunque en que los alumnos se pregunten por ello. Invente una situación o una historia y la cual aparezca la necesidad de ese conocimiento” (p.63)

Con esto se da entender que una manera de motivar a los estudiantes antes de iniciar una clase será relacionando la realidad con los contenidos que el docente presenta, con el fin de animar al estudiante y que se involucre al tema propuesto, he ahí su importancia.

Tabla 15. Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8,80	14%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	14%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,00	14%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	14%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	14%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	14%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	14%
TOTAL		63,60	100%
PROMEDIO		9,09	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat.

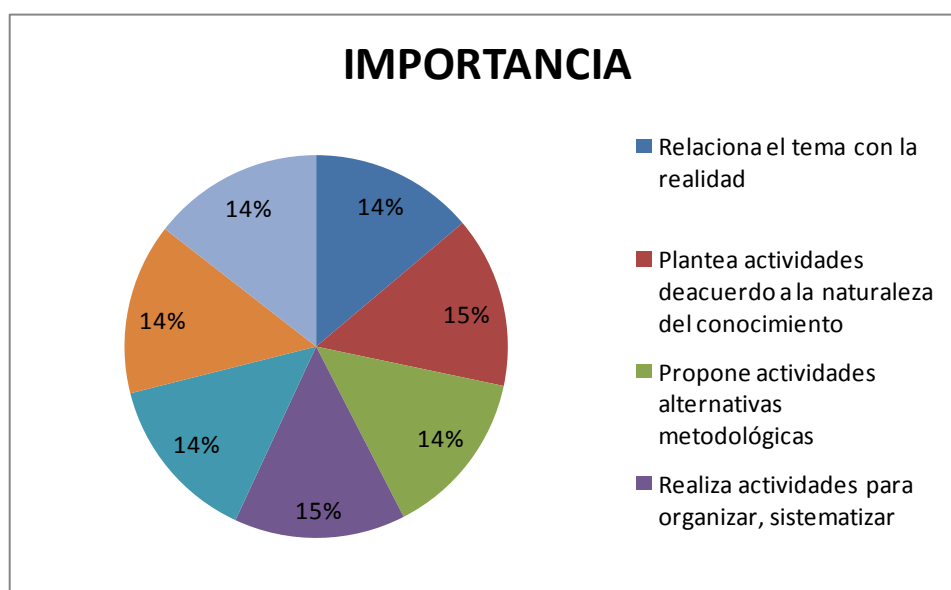


Figura 15: Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat

En el desarrollo de las clases en el nivel de importancia se observa que el docente tiene una gran regularidad en la importancia del desarrollo de las clases, sin embargo en el ítem 3.12.1 con una calificación de 8,80 sobre 10, es la más baja, indicando que el docente muy poco relaciona su clase con la realidad del estudiante, para lo cual el Ministerio de

Educación a través del Departamento de Apoyo seguimiento a la Educación (ASE) en la hoja de Rúbricas de ficha de observación áulica (2015), dice que el docente con una calificación de satisfactorio debe “desarrollar el pensamiento crítico ,permitiendo interactuar entre pares a través de la formulación de preguntas generadoras, resolución de problemas en diversas situaciones . Utiliza los errores de los estudiantes como oportunidades de aprendizaje” (p.3)

Esto indica que en el desarrollo de la clase el docente debe valerse de situaciones reales, problemas de diversas situaciones, para interiorizar el tema a desarrollarse en la clase, dando como resultado que el estudiante se involucre, analice y confronte su realidad con el tema propuesto y así ayudarle a enfrentar los retos de la vida.

Tabla 16. Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	26%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	25%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,80	24%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	25%
	TOTAL	36,00	100%
	PROMEDIO	9,00	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat.

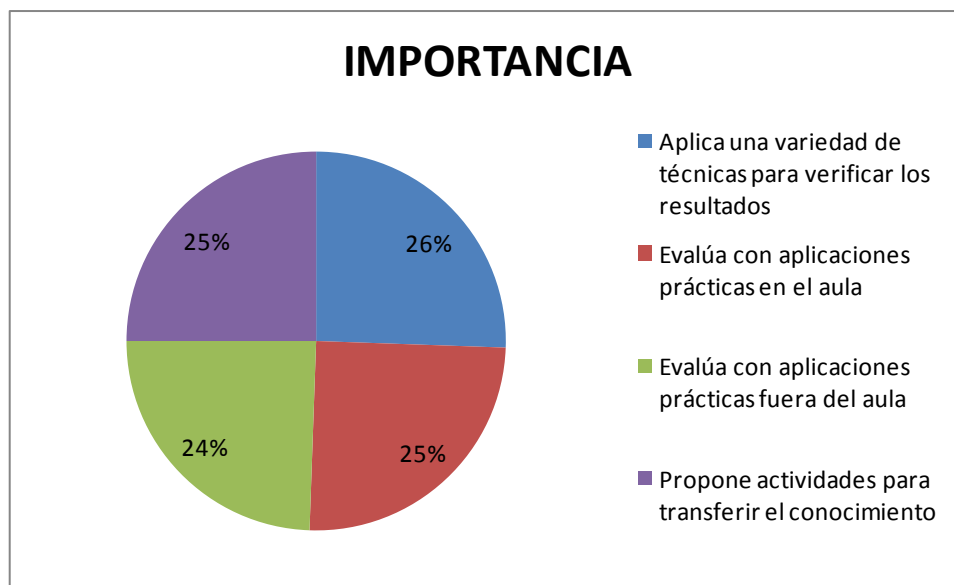


Figura 16: Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat

Dentro de la evaluación del nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso

de enseñanza aprendizaje se observa que el docente en la evaluación alcanza un porcentaje 24% en la evaluación con aplicaciones fuera del aula, siendo el más bajo en relación con el resto de indicadores, para esto el Ministerio de Educación a través del Departamento de Apoyo seguimiento a la Educación (ASE) en la hoja de Rúbricas de ficha de observación áulica (2015), dice que “las estrategias de evaluación que aplica son variadas y permiten evaluar en forma diferenciada ,utiliza rubricas que evidencien el nivel de aprendizaje, refuerza los aprendizajes de manera pertinente y los retroalimenta de forma significativa.

Se puede constatar que la evaluación es un proceso el cual permite tomar decisiones y si solo se le aplica de forma tradicional a través de exámenes o pruebas escritas, podemos conocer lo necesario pero son muy limitadas, es ahí que el docente debe buscar nuevas técnicas y estrategias, las cuales le permitan evaluar fuera del aula y no sean muy monótonas y permitan al estudiante disfrutar de su evaluación y no sentirse atemorizado por los exámenes, y así el estudiante pueda demostrar lo aprendido de mejor manera.

Tabla 17. Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,07	33%
3.12	DESARROLLO	9,09	33%
3.13	EVALUACIÓN	9,00	33%
	TOTAL	27,15	100%
	PROMEDIO	9,05	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat.

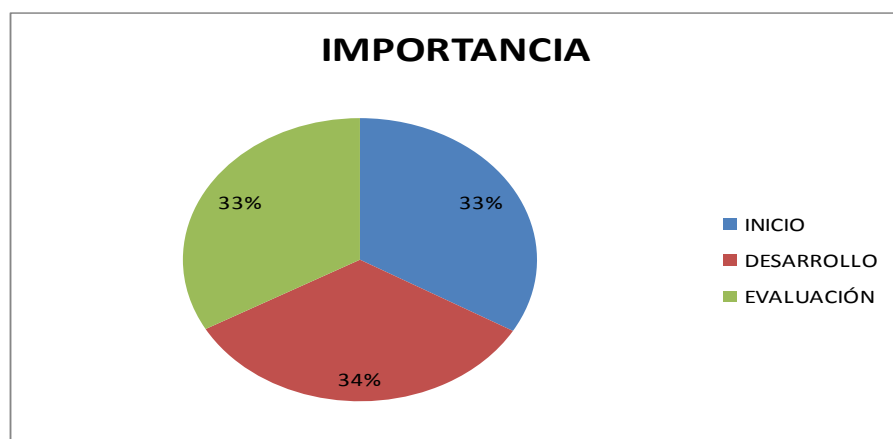


Figura 17: Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat

Al igual que la importancia los docentes investigados dan a conocer que al iniciar la clase sin actividades reales a la situación del estudiante no es muy importante.

Más en la etapa de desarrollo se puede observar que la realidad está lejos del proceso de enseñanza aprendizaje, y en la etapa de evaluación la importancia de evaluar fuera del aula es muy poca.

Dando una visión global que en la etapa de evaluación es donde se detecta un déficit, por lo cual Fairstein y Gysels (2003) indican que:

Durante el proceso, de la evaluación sirve al docente para ver si está logrando los objetivos, para modificar la forma de enseñar, para volver atrás o avanzar en los contenidos, para decidir si un alumno que necesitan más ayuda, etc. Al mismo tiempo, la evaluación realizada durante proceso sirve también al alumno: para reconocer sus errores y poder corregirlos, para modificar su forma de estudiar, para conocer sus puntos fuertes y débiles, etc. Podríamos decir que, en relación con el para qué, la evaluación sirve para y tomando decisiones de ajuste en el camino (p.71-72)

Pues cabe entender que la evaluación en el proceso de enseñanza es un punto estratégico ya que no solo sirve para promover sino para la toma de decisiones no solo del docente sino también para la institución, también es necesario comprender que la evaluación no solo es al momento de la finalización de un periodo, sino que es durante el proceso de enseñanza aprendizaje y basado en no solo en pruebas escritas u orales ya que existen gran variedad de instrumentos de evaluación tales como; las dramatizaciones, las listas de cotejo, etc.

3.3.2.3 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.

Tabla 18. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	34%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	34%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,80	32%
	TOTAL	27,20	100%
	PROMEDIO	9,07	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat.

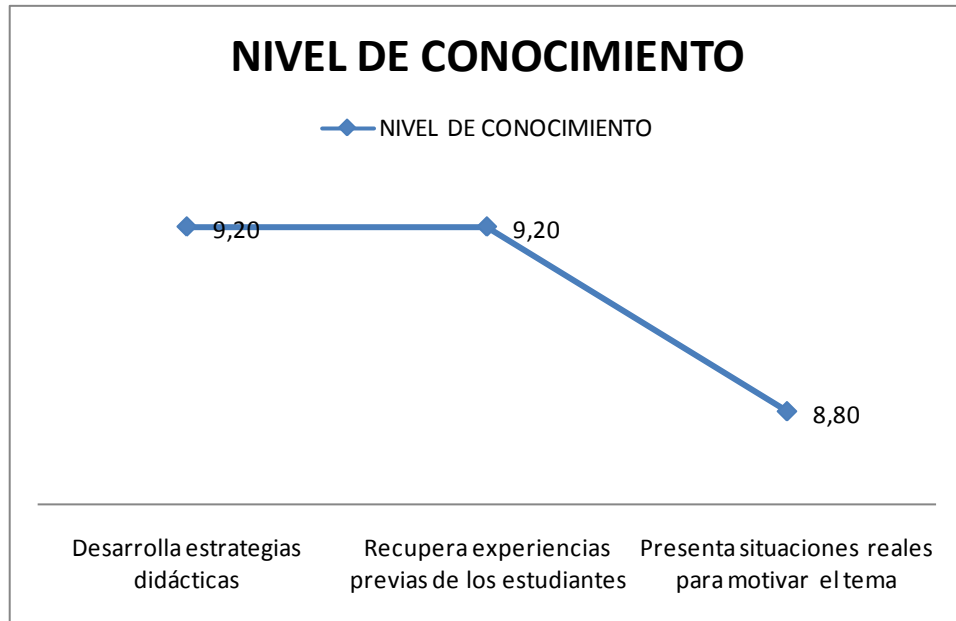


Figura 18: Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat

En el nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje al inicio del mismo, se puede observar que los docentes investigados obtienen un puntaje de 8,80 sobre 10 que el nivel de conocimiento del docente al momento de presentar situaciones reales para motivar el tema es bajo en relación con los demás, para eso Fairstein y Gyssels (2003, p.63) mencionan en sus sugerencias que se “inicie la clase con preguntas, dilemas, hechos sorprendentes, los cuales se relacionen con el tema que se expondrá” y así lograr que el estudiante se motive en participar en la clase, esto es muy importante, ya que al conocer esto el docente impulsará una motivación en su estudiante, logrando así que sus clases sean más dinámicas e interesantes.

Tabla 19. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	14%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	14%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,00	14%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	14%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	14%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	14%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	14%
	TOTAL	64,00	100%
	PROMEDIO	9,14	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat.

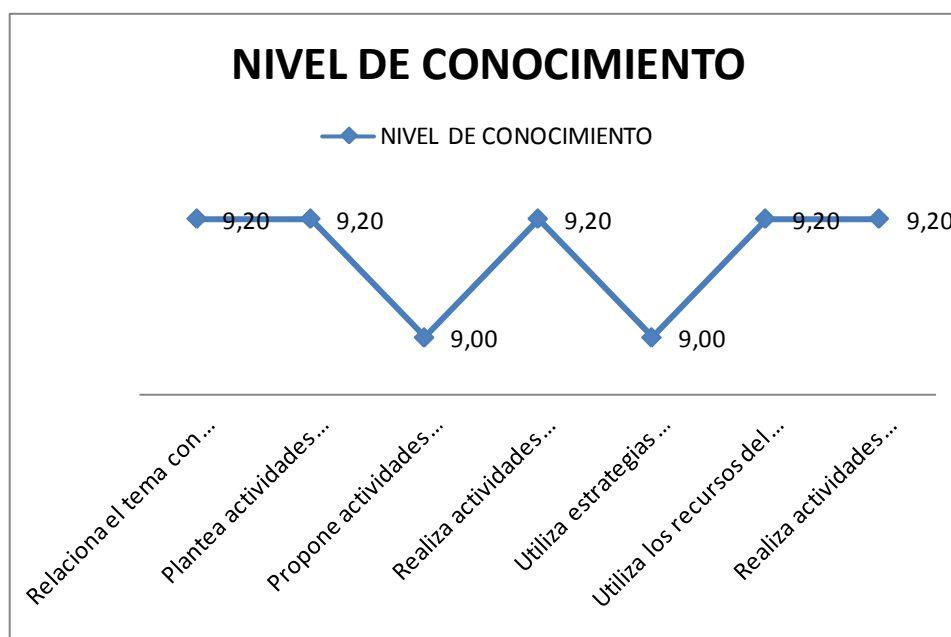


Figura 19: Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat.

En el conocimiento del desarrollo de la clase en los ítems 3.12.3 y 3.12.5 en donde indican que proponen actividades alternativas metodológicas y utiliza estrategias metodológicas respectivamente, son muy bajas en comparación con las demás obteniendo un puntaje de 9,00 sobre 10 cada una. Es por eso que Fairstein y Gyssels (2003) expone referente a estos indicadores lo siguiente:

Antes de decidir y preparar las estrategias organice un esquema (mapa) del contenido que quiere enseñar o trabajar con los alumnos. Hacer este esquema le va a permitir:

- Analizar que posibles actividades se podrían hacer sobre ese contenido.
- Decidir porque el tema es mejor comenzar
- Anticipar cuántas clases se va a necesitar para los distintos temas y organizarlas.
- Analizar qué partes podrían conectarse con lo que los alumnos ya saben.
- Analizar qué partes podrían conectarse con lo que a los alumnos les interesa.

A lo largo del desarrollo de un contenido y en las diferentes clases, utiliza estrategias de enseñanza alternativas a la exposición directa. Realice actividades en las que los alumnos asuman protagonismo y llegar conocimiento por ellos mismos sin necesidad de que usted sea quien lo exponga. Por ejemplo:

- Organice juegos o actividades en la que los alumnos deban reinventar los conceptos.
- Provoca el desarrollo de proyectos de investigación para que los alumnos descubra fenómenos y recoja información por ellos mismos.
- Provoca la utilización de forma de expresión no verbal como dramatizar, pintar, escribir canciones, cuentos o poesías en relación al tema que se está trabajando.
- Desarrolla experiencias directas de contacto con el fenómeno que se está estudiando: excursiones, experimentos, visitas, entrevistas a personajes clave.
- Plantea los alumnos situaciones problemáticas que requieren una solución: obtener una respuesta, descubrieron incógnita o un misterio, elaborar un plan de acción, etc.
- Provoca discusiones sobre temas controvertidos o que no tienen una única respuesta. Explique que el tema es controvertido, y no se moleste si usted no puede dar una única respuesta, en algunos casos es bueno “enseñar la controversia”
- Provoca el desarrollo de proyectos como una finalidad concreta: realizar una tarea, elaborar un productor, obtener un resultado (p.62-63)

Aquí se puede observar que las estrategias metodológicas a seguir en una clase son variadas y que el docente las debe investigar tal cual se nos indica en la parte posterior, es por esto que las estrategias metodológicas son varias y que son de gran utilidad para que el estudiante a más de interesarse por el tema de clase, desarrolle aprendizajes significativos.

Tabla 20. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	25%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	25%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,80	24%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	25%
	TOTAL	36,20	100%
	PROMEDIO	9,05	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat.

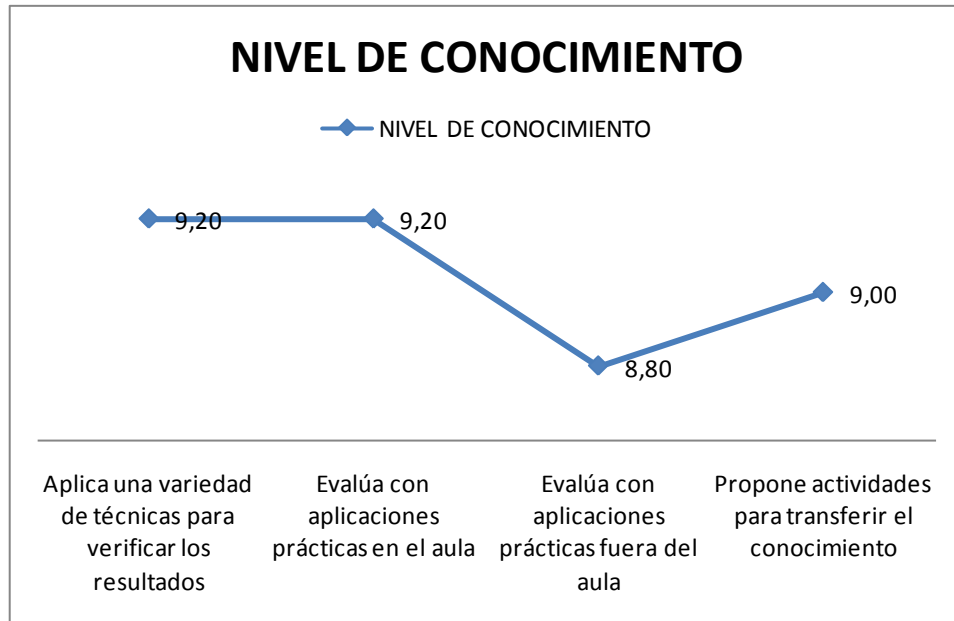


Figura 20: Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat

Sobre el nivel de conocimiento en la etapa de evaluación se puede observar que la calificación más baja en comparación con el resto es de 8,80 sobre 10 en el ítem que indica que el docente conoce poco sobre la evaluación fuera del aula, referente al tema Arancibia, Herrera y Strasser (1999) mencionan que:

La enseñanza debilidades y procesos, el razonamiento, la metacognición, estrategias de aprendizaje, la resolución de problemas y la creatividad, dicta cambios en el ambiente de la sala de clases, que incluye la constitución física, el rol del Profesor, el rol de los alumnos y su interacción. La sala de clases tradicional, con sus hileras o filas de bancos, con los alumnos mirando pasivamente cómo el Profesor se desempeña al frente de la sala (la sala centrada en el Profesor) no ayuda a desarrollar el pensamiento (p.142)

Es así que en la actualidad los docentes deben salir del aula de clases tradicional, y buscar alternativas fuera de ella que eso limita el desarrollo del pensamiento de los estudiantes, y ellos no serán personas que sepan criticar o reflexionar a su entorno, ya que en la actualidad se necesita personas que fomenten una reflexión crítica constructiva a la sociedad y buscar las soluciones a los acontecimientos actuales.

Tabla 21. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	34%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	34%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,80	32%
TOTAL		27,20	100%
PROMEDIO		9,07	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat.

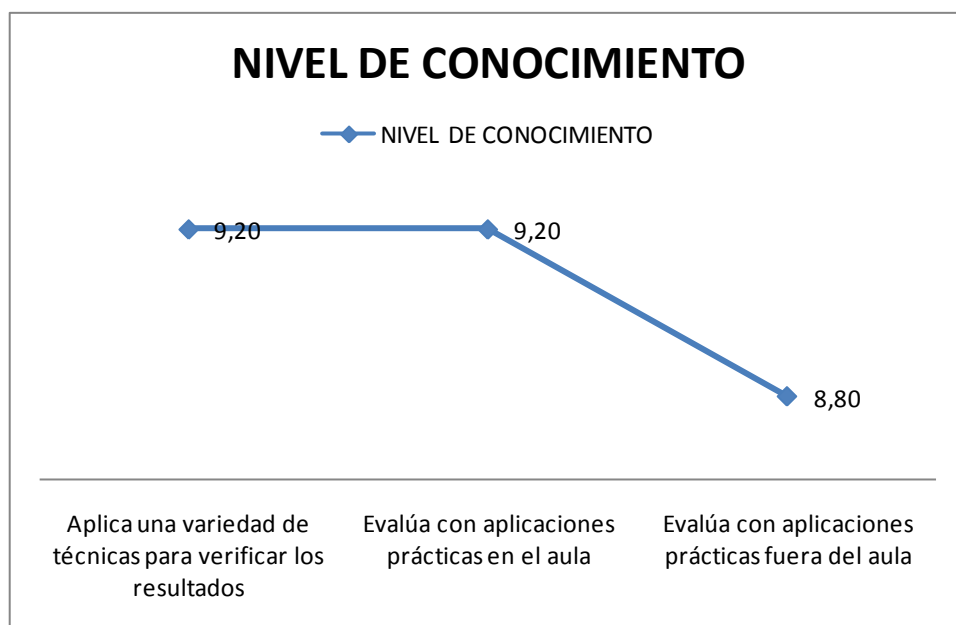


Figura 21: Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat

Dentro del conocimiento que los docentes investigados tienen sobre la gestión de aprendizaje, es que ellos presentan poco conocimiento de presentar situaciones reales para motivar el tema en la etapa de inicio. Mientras que el nivel de conocimiento en la etapa de desarrollo no se hallan dificultades algunas, alcanzando puntajes óptimos.

Ahora en la etapa de evaluación se logra obtener unos resultados donde dice que son pocos los conocimientos al evaluar fuera del aula.

Dando como resultados en una visión global que las aplicaciones fuera del aula son mínimas, por lo cual Fairstein y Gyssels (2003) referente a la evaluación fuera del aula mencionan que:

Gran parte de los fracasos de los alumnos en los exámenes se debe a que no conocen el tipo de ejercicio o tarea que se les está pidiendo que resuelvan. Esto sucede porque muchas veces los profesores proponen en la evaluación un tipo de tarea o ejercicio diferente del tipo de tarea o ejercicios que los alumnos han realizado durante el aprendizaje. Debe haber coherencia entre los métodos de enseñanza y los de evaluación: no puede utilizarse en un caso juegos, y en el otro repetición y memorización. Al diseñar las estrategias de enseñanza y las actividades de aprendizaje, el Profesor debe anticipar qué es lo que va a seguir en la evaluación. Si bien enseñanza no debe estar al servicio de la evaluación, tampoco es cuestión de que el tipo de enseñanza impartida sea inútil para el alumno en la evaluación (p.75)

Es así, que los docentes, deben ser coherentes tanto en las estrategias de enseñanza como en las estrategias de evaluación, es decir aplicar técnicas e instrumentos utilizados en el proceso de enseñanza aprendizaje así como en la evaluación, para poder obtener no solo calificaciones óptimas sino también estudiantes animosos y no atemorizados frente a la evaluación.

3.4 Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	7,40	8%	8%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	5,40	8%	6%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,20	4,50	6%	5%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,00	7,75	6%	8%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,40	6,25	7%	7%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,20	8,10	8%	9%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	7,60	8%	8%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	7,60	8%	8%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,80	8,30	8%	9%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8,80	7,70	8%	8%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	6,67	8%	7%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	6,00	8%	7%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,00	8,60	8%	9%
TOTAL		112,20	91,87	100%	100%
PROMEDIO		8,63	7,07		

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat.

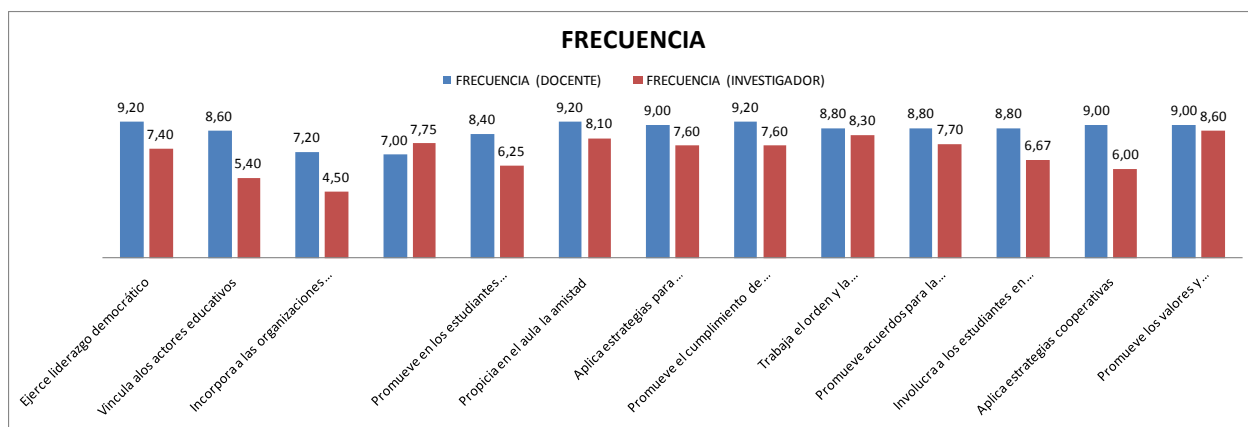


Figura 22: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat

En la figura que muestra la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador se puede observar que la percepción del investigador es menor a la percepción de los docentes a nivel general. Ahora en el análisis específico se observa que con una calificación de 4,50 sobre 10 en el ítem que indica que incorpora a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales es bajo, en comparación del resto según el observador, es por eso que Filmus y Kaplan (2006. p.56) referente al ítem mencionan que los docentes deben “integrar las redes sectoriales de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales y agencias de extensión a fin de coordinar la cooperación y el apoyo a los diferentes sectores para expandir y garantizar las oportunidades y posibilidades educativas de los alumnos”. Es por eso que los docentes deben enlazar los temas de clase a las instituciones de nuestro país con el fin de involucrar a los estudiantes a la construcción de una sociedad justa y comprometida con el desarrollo comunitario, así también dejarse de ayudar de las mismas instituciones, invitando a los alumnos a investigar yendo a las fuentes mismas de los temas, como por ejemplo: visitando a instituciones tales como la Asamblea Nacional, Palacio Presidencial, Tribunal Supremo Electoral, entre otros.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	8%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,00	8%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,00	8%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,20	6%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,80	8%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,00	8%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	8%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,80	8%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,80	8%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,00	8%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	8%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	8%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	8,80	8%
TOTAL		114,40	100%
PROMEDIO		8,80	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat.

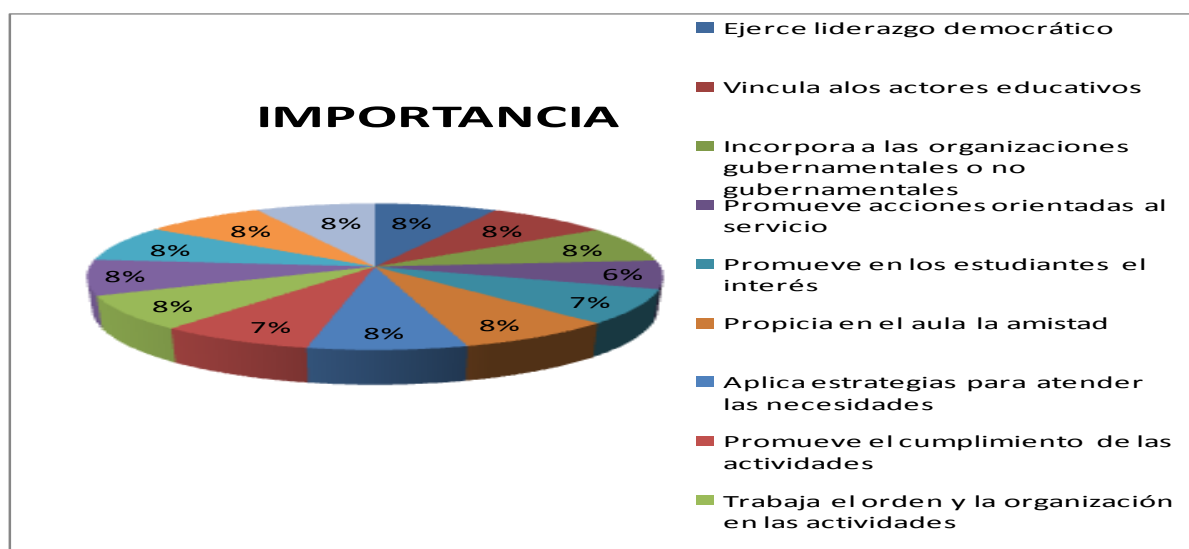


Figura 23: Importancia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat

Mientras que, en la importancia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador se puede notar que los resultados en la importancia en el ítem 4.4 con un porcentaje de 7% indican

que para los docentes no es tan importante promover acciones que orienten al servicio, es por eso que se arrojan bajos resultados en comparación con los demás indicadores. Para esto el Ministerio de Educación a través del Departamento de Apoyo seguimiento a la Educación (ASE) en la hoja de Rúbricas de ficha de observación áulica (2015) indica que el docente con calificación de excelente:

Genera en forma permanente un clima de aula donde las normas de convivencia son claras para todos los alumnos, practica la autodisciplina, estimula el análisis de toda acción que rompa los acuerdos y compromisos de convivencia.

Y:

Desarrolla actividades motivantes y pertinentes que integran los saberes culturales haciendo uso de los recursos de la comunidad y su entorno (p.3)

Con esto se da hincapié a que los docentes deben motivar en acciones de servicio la comunidad, a los compañeros y a sus familias para lo cual el docente trabajará con estrategias que permitan que los estudiantes sean servidores y al mismo tiempo corresponsable de sus saberes y acciones.

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

Tabla 24. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	8%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,00	7%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,00	7%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	6,80	6%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,80	8%
4.6	Propicia en el aula la amistad	8,80	8%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,80	8%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,80	8%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,60	8%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8,60	8%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	8%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,80	8%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,00	8%
TOTAL		110,80	100%
PROMEDIO		8,52	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat.

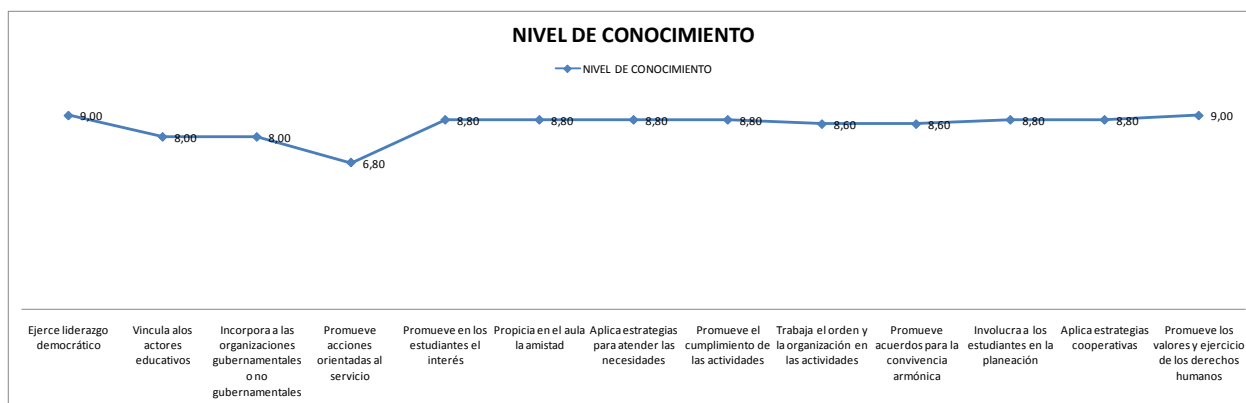


Figura 24: Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat

Al igual que en la frecuencia y la importancia, ahora en el nivel de conocimiento los docentes investigados presentan resultados bajos en el indicador 4.4 que con un porcentaje del 6% y el cual dice que promueve acciones orientadas al servicio, indicando que el conocimiento es poco y por eso tanto la frecuencia como la importancia resaltan los mismos resultados. Para eso Fairstein y Gyssels (2003) sostienen que:

Hoy en día los objetivos de educación están siendo redefinidos a la luz de los problemas sociales: la marginalidad y condiciones de pobreza extrema en las que vive más de la mitad de la población, la falta de valores éticos comunes, la crisis de la familia como ámbito de socialización primaria, la diversidad de estilos de vida y costumbres, entre otros. Estos nuevos problemas sociales obligaría a revisar los fines de la educación, que parecería destinada a compartir ciertos objetivos que tradicionalmente correspondía únicamente la educación del hogar: la formación para la vida, tanto en lo que respecta al plano personal como al plano comunitario (p.35)

Es así que los docentes deben realizar el estudio para la vida, tanto conocer al estudiante en servicio al cual deben brindar, tanto para sus lugares como para los miembros de la comunidad, es necesario entender que los ciudadanos y ciudadanas de nuestro país estamos en un proceso de transición, el cual nos invita a vivir nuestros valores, a través del buen vivir.

3.5 Análisis global del desempeño profesional docente

Tabla 25. Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,10	9,03	8,75
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,27	9,24	9,43
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,32	9,22	9,60
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,08	9,05	9,07
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,63	8,80	8,52

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat.

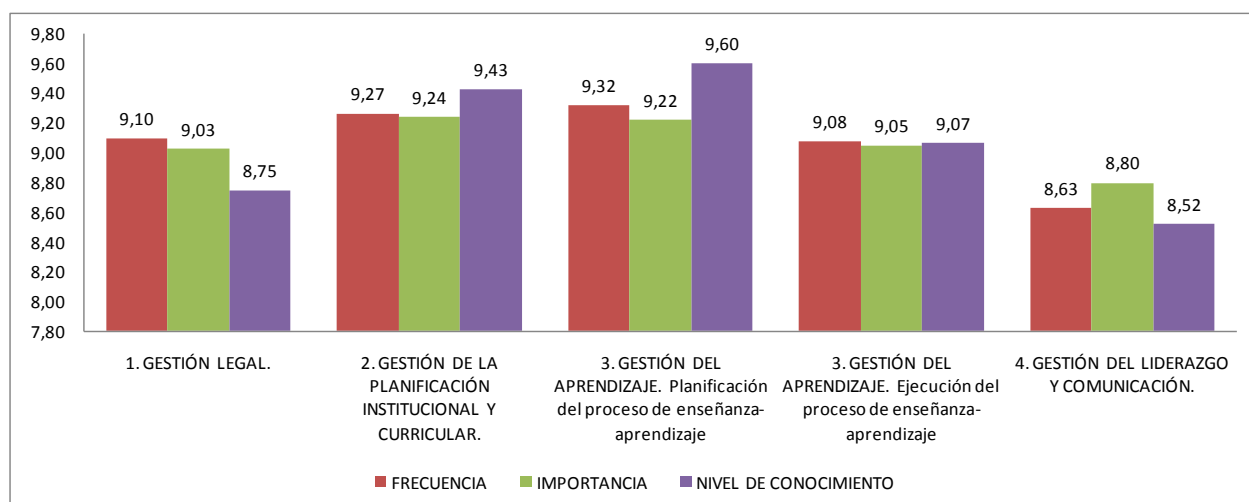


Figura 25: Desempeño profesional del docente (análisis global)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat

Como análisis general de los cuatro ámbitos, se puede observar en los cuadros estadísticos que en el ámbito de gestión del liderazgo y comunicación es aquel que necesita mayor atención frente a los demás, ya que obtiene porcentajes bajos, tanto en la frecuencia, importancia como en el nivel de conocimiento.

Es por eso que Fairstein y Gyssels (2003) al respecto dicen que:

La importancia de crear un buen clima de trabajo para la enseñanza se fundamenta en la necesidad de activar y facilitar la disposición para aprender de los alumnos. El clima que se viva dentro del salón de clases influye en la disposición para aprender activando ciertos sentimientos por parte del aprendiz. Un clima basado en el respeto, en buenos vínculos afectivos, en valores compartidos, en el diálogo cultural, en normas de convivencia claras y consensuadas, facilita la disposición para aprender.

La creación de este clima está en gran parte en manos del educador y he ahí ciertas estrategias importantes para conseguirlo. Sin embargo, es necesario advertir que la creación del clima de la clase es una tarea cotidiana y compartida con los alumnos. El educador puede tener un ideal del clima que desea lograr, pero deberá dar a redefinirlo y consensuarlo con cada grupo de alumnos. La enseñanza es un actividad social en interpersonal y el ambiente en el que se realizará se construye día a día y en forma participativa. (p. 46-47)

Es así que la gestión de liderazgo y comunicación es un gran punto de encuentro entre el docente y el estudiante, por lo tanto cada uno de los docentes deben considerar esta gestión como el nexo o el vínculo con el cual la labor educativa florecerá, ya que el liderazgo va de la mano con la comunicación y estas con la relación directa al estudiante. Es importante en recalcar que el docente lleva su vocación un liderazgo innato, ya que no solo se relaciona con los estudiantes sino también con los Padres de familia.

De igual forma cabe recalcar que los porcentajes altos los obtiene la gestión del aprendizaje en la planificación del proceso de enseñanza del proceso aprendizaje.

Tabla 26. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

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	9,13	9,07	9,07
Desarrollo	9,26	9,09	9,14
Evaluación	8,85	9,00	9,05

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat.

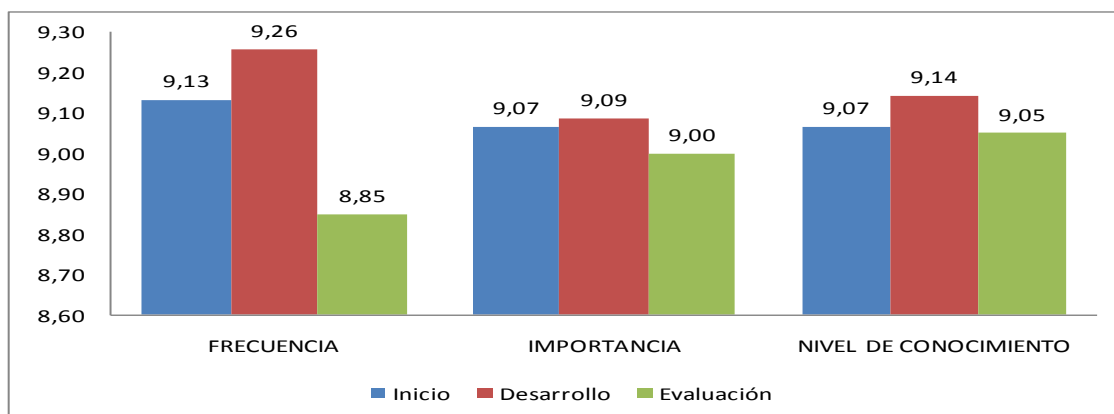


Figura 26: Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat

En la tabla que muestra los resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje se observa que tanto en la frecuencia como en la importancia y en el nivel de conocimiento en el momento de la evaluación son los más bajos con unas calificaciones de 8,85, 9, y 9,05 respectivamente. Es por eso que se debe considerar que la evaluación es un momento esencial en los procesos de enseñanza aprendizaje, es así que Fairstein y Gyssels (2003) indican que:

La evaluación puede y debe estar al servicio de la enseñanza. Regulación durante proceso sirve al proceso de enseñanza. Por el contrario, cuando sólo consideramos el evaluación como acreditación, terminamos colocando al enseñanza al servicio del evaluación: enseñamos a nuestros alumnos lo que se les va a pedir en el examen, en lugar de enseñarles lo que consideramos importante que aprendan, sin embargo, esto es lo que sucede en la mayoría de las instituciones. La evolución está distorsionada de su función que termina siendo una amenaza para docentes y alumnos. (p. 73)

En consideración al anteriormente mencionado, se puede decir que la evaluación se ha convertido en criterio sólo para promover estudiantes y no con la intención de tomar decisiones sobre los avances de los estudiantes, es así que la emisión de los docentes, será potenciar una evaluación que esté lejos de la tradicional, es decir de los exámenes, pruebas, lecciones y demás, sino más bien en considerar las actitudes de los estudiantes y promover nuevos instrumentos de evaluación que no solo se rijan al aula de clase sino espacios fuera de ella.

Tabla 27. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

(TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9,13	9,26	8,85
IMPORTANCIA	9,07	9,09	9,00
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,07	9,14	9,05

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat.

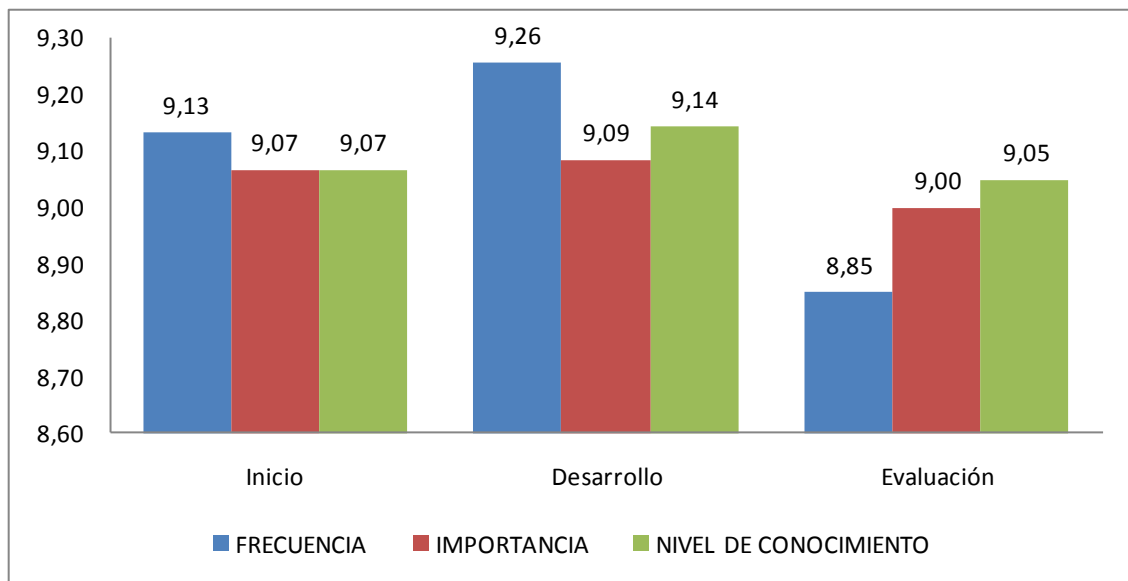


Figura 27: Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat

En el análisis global de la gestión del aprendizaje en el criterio de la evaluación en el aspecto de la frecuencia con la cual se la aplica se puede visualizar el déficit con una calificación de 8,85 sobre 10, para lo cual Fairstein y Gyssels (2003) mencionan al respecto que:

La evaluación, como la educación en General, puede considerarse una cuestión burocrática o una actividad cultural: puede reducirse a técnicas y mediciones o bien puede asumirse desde una posición humana y moral. De manera que no se puede transformar la educación si no se transforma también la forma de entender y encara la evaluación (p. 68)

A través de este modo se puede lograr entender que con la frecuencia que se aplique la evaluación los estudiantes serán los más beneficiados en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Tabla 28. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES			
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,13	6,97
	Desarrollo	9,26	6,91
	Evaluación	8,85	3,03
	Visión Global	9,08	5,64
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	.	8,63	7,07

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat.

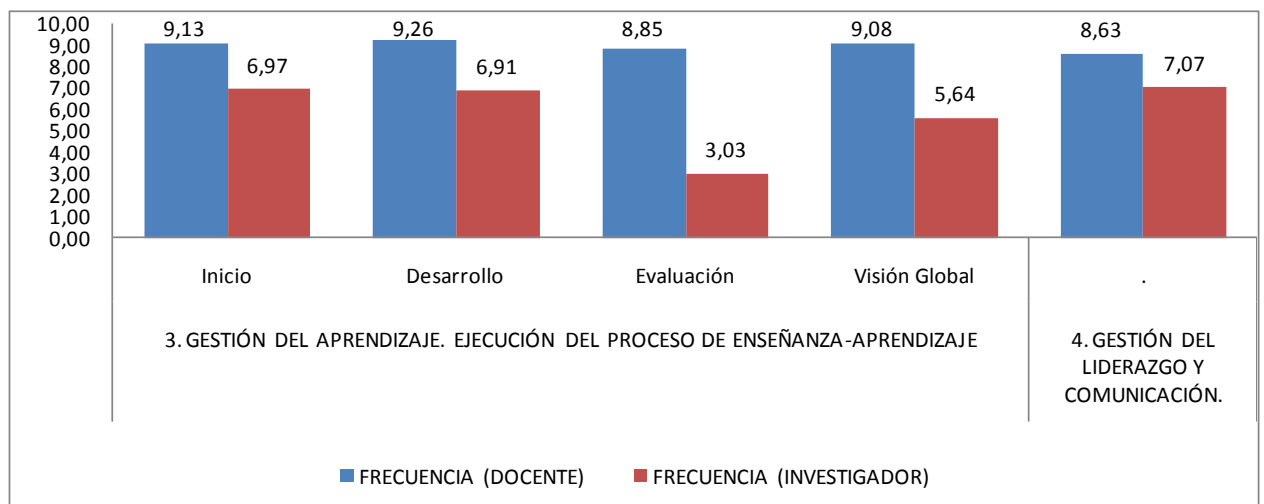


Figura 28: Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Colegio Particular Borja Montserrat

Finalmente se puede dar a conocer que los resultados que el observador obtuvo son bajos en comparación con los datos que los docentes investigados pudieron dar a conocer, así como en el análisis individual se hallan déficits en las actividades para evaluar, en las cuales el docente no aplica actividades para evaluar fuera del aula, es por eso que se puede dar a entender que la observación de una persona externa la clase puede dar a criterios que no convenga a ninguna de las partes, es decir una posición neutral, en la cual invitar a la toma de decisiones para mejorar o potenciar las actividades del desarrollo docente.

CAPÍTULO 4 CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA

4.1 Conclusiones

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar el desempeño docente en de los profesionales en ciencias de la educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis.

Así pues, la aportación principal de este trabajo de investigación consiste en demostrar o negar que el desempeño docente se efectúa cabalmente o no, según los estándares de calidad del Ecuador dispuestos desde el 2012, y dentro de las diferentes gestiones ya mencionadas, para esto se realizó una investigación a docentes del centro educativo ubicado de Quito, de dicha investigación se puede concluir que:

- En el ámbito de la gestión legal la socialización de las nuevas normativas legales de educación fue muy bien llevada por parte del ministerio de educación del Ecuador, y que al mismo tiempo los docentes sensibilizados han sabido comprender muy claramente la política educativa, así también se puede concebir, que el centro educativo ha sabido aplicar las estrategias necesarias para mantener constantemente actualizado a su personal docente. Así mismo el docente ha sabido buscar los medios necesarios para mantenerse actualizado sobre el tema señalado, dando por entendido que se fundamentó teóricamente la legislación educativa.
- El desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular se aplica conforme a las normativas legales, las cuales están centradas en el estudiante, y realizadas en colaboración de la comunidad educativa, es decir con la ayuda de las autoridades de la institución, los docentes, Padres de familia y estudiantes, determinando que tanto la frecuencia como la importancia y el nivel de conocimiento en este ámbito mantienen una regularidad excelente. Definitivamente, la planificación institucional y curricular se está aplicando conforme en lo establecido en los documentos de legislación educativa y acuerdos y normativas del ministerio educación. Es decir que los docentes investigados saben aplicar las estrategias necesarias para llevar adelante la planificación tanto institucional como curricular y organizarla acorde a la realidad de la institución.
- El desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador en relación a las demás es bajo tanto en la frecuencia como en la importancia y en el nivel de conocimiento,

cabe entender que esta gestión será dentro del ciclo de aprendizaje y en la cual se puede observar que los docentes no relacionan los temas de clase a realidades propias del estudiante, y que aún se mantiene una pedagogía en la cual la educación es un mero transmitir de conocimientos y no un aprender para la vida (destrezas con criterio de desempeño). Así mismo en la evaluación se logra evidenciar que la aplicación de nuevas estrategias para evaluar son muy pocas y que aún se mantienen con las tradicionales, es decir dentro del aula. Para mejorar esto se necesita la investigación de estrategias innovadoras, las cuales permitirán al estudiante ser crítico y reflexivo.

- Dentro del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador, los resultados dados, dan a conocer un buen desempeño del docente y que es capaz de ser un líder comunicativo que afronta la sociedad desde la educación, en otras palabras los docentes realizan una buena gestión de liderazgo y comunicación en sus aulas, creando compromisos de trabajo con sus estudiantes y atraídos por los retos de la sociedad.
- En conclusión global se puede observar que la gestión de aprendizaje es aquella que se debe tomar más en cuenta para promover nuevas estrategias, que no solo alcance en los estándares de calidad, sino que trasciendan los mismos, y a través de estas investigaciones se puede aprender verdaderamente una educación de calidad.

4.2 Recomendaciones.

Al finalizar este proyecto de investigación, se dan a conocer recomendaciones que a futuros estudiantes les pueda dar un impulso a desarrollar nuevas técnicas y estrategias, es por eso que en función al:

- Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal a pesar de ser muy buena, se recomienda en función de llegar a sobrepasar los estándares de calidad que se dé una socialización interna, es decir dentro de la institución sea más frecuente y se logren realizar documentos en donde contengan subsidios o resúmenes de lo más importante de la legislación educativa, así también realizar círculos de estudio en donde los docentes compartan sus investigaciones en lo referente a la legislación educativa, que día a día se va complementando.

- Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular, se recomienda la creación de grupos de planificación por áreas en las cuales los docentes puedan intercambiar conocimientos sobre planificaciones, y así también a la institución se le recomienda crear espacios en donde se involucre a los docentes en la planificación institucional, a través de comisiones.
- Desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador, se recomienda una pronta capacitación en la cual se den a conocer las nuevas estrategias de aprendizaje y evaluación dentro y especialmente fuera del aula, así también la creación de círculos de estudio, investigación e innovación con el fin de mantener y llegar a potenciar las destrezas que los docentes poseen. Para esto la institución deberá motivar a los docentes que den a conocer las nuevas estrategias, aplicarlas y hacer un seguimiento.
- Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador, se recomienda que la institución y los docentes busquen instituciones en las cuales puedan apoyar su labor docente y así el estudiante se sienta motivado al saber que la educación tiene un compromiso social y de servicio a la comunidad a pesar que mantienen un buen nivel de conocimiento y lo aplican con frecuencia en el aula de clase, pues el fin es entregar una educación verdaderamente de calidad.
- Desempeño profesional del docente (visión global), se recomienda realizar investigaciones para potenciar el actuar docente y que este actualizándose en las nuevas pedagogías que emergen a pasos veloces.

4.3 Propuesta

La propuesta que se presenta, es la de la realización de un actividad tipo charla en el cual se incluye de actividades para evaluar fuera del aula, por medio de actividades lúdicas.

La charla se presenta en la siguiente matriz:

ESTRATEGIA

AMBITO: LEGAL ☐ PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR ☐ APRENDIZAJE ☒ LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN ☐			
PROBLEMA IDENTIFICADO:			
Que tanto al inicio como en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje existen pocas y no muy variadas estrategias que relacionen la realidad del estudiante con contenido de clase y así mismo la evaluación es limitada a actividades dentro del aula.			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:			
Seamos reales y creativos al evaluar.			
OBJETIVO:			
Iniciar, desarrollar y evaluar el proceso didáctico fuera del aula a través de actividades lúdicas, recreativas y reales, en el patio de la institución en un tiempo de 60 minutos.			
ACIVIDADES:	PROCEDIMIENTOS:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:
Actividad 1. Citar y reunir a los docentes de la institución Actividad 2. Socializar el objetivo y sus alcances y al mismo tiempo concienciar la problemática Actividad 3. Desarrollar la charla por medio de experiencias y	Procedimiento 1: Realizar convocatorias o invitaciones escritas a cada docente de la institución. Procedimiento 2: Dar a conocer cada uno de los problemas encontrados en la institución a través de videos y presentaciones digitales y al mismo tiempo introducir el objetivo a alcanzar. Procedimiento 3: pedir a los docentes que salgan a los patios de la institución. Procedimiento 4: Invitar a la	•Cartas de invitación •Video •Proyector •Ula ula •Cartillas de 10cmx10cm	Se evaluará a través de la observación directa, es decir por medio del entusiasmo de los presentes, y el empeño en que pongan al realizar las actividades

actividades directas en el patio Actividad 4. Reunir experiencias de los presentes.	observación del entorno como un medio comprensible para el aprendizaje Procedimiento 5: Realizar actividades tales como: conformar u circo, juegos tradicionales, juegos con elementos (pelotas), bailar. Procedimiento 6: Preguntar experiencias abstraídas en la actividad. Procedimiento 7: Despedida y agradecimiento		
BIBLIOGRAFÍA: Fairstein, G. A., & Gyssels, S. (2003). <i>Formación Pedagógica ¿Cómo se enseña?</i> Caracas: Federación Internacional de Fe y Alegría.			

5 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguado Asenjo, J. C., & De la Serna Leira, M. (2007). *Modelo integrado de mejora de la convivencia: Estrategias de mediación y tratamiento de conflictos*. Barcelona: Imprimeix.
- Aguilera Juan Carlos. (2004). *La gestión educativa desde una perspectiva humanista*. Buenos Aires: RIL Editores .
- Alcaraz, F. D. (2002). *Didáctica y currículo: un enfoque constructivista*. La mancha: Colección Humanidades.
- Allidiéri Noémi. (2008). *El vínculo profesor-alumno: una lectura psicológica*. Buenos Aires: Biblos.
- Álvarez Vélez, M., & Berástegui Pedro-Viejo, A. (2006). *Educación y familia: la educación familiar en un mundo en cambio*. Madrid: JPM Graphic, S.L.
- Arancibia Violeta, Herrera Paulina, Stransser Katherine. (1999). *Psicología de la Educación*. Chile: Alfaomega Grupo Editor.
- Becerril Calderon Sergio René. (2005). *Comprender la Práctica Docente: Categorías para una Interpretación Científica*. Barcelona: Plaza y Valdés. S.A. de C.V.
- Bericat Alastuey, E., & Echaverren Fernández, J. M. (2008). *Andalucía 2020: Escenarios previsibles*. Andalucía: Fundación centro de estudios Andaluces.
- Bonvecchio De Aruani, M. (2006). *Evaluación de Los Aprendizajes*. Buenos Aires: Noveduc Libros.
- Botero, C. (2009). *Cinco tendencias de la gestión educativa*. Recuperado el 26 de 12 de 2013, de Cinco tendencias de la gestión educativa:
<http://www.rieoei.org/deloslectores/2811Botero.pdf>
- Bou Pérez, J. F. (2009). *Coaching para docentes: El desarrollo de habilidades en el aula*. San Vicente: Editorial Club Universitario.
- Cardona Andújar José. (2013). *EPISTEMOLOGÍA DEL SABER DOCENTE*. Madrid: Uned.
- Carnicero Duque, P. (2005). *La Comunicación y la gestión de la información en las instituciones educativas*. Madrid: CISSPRAXIS. S.A.

- Carrasco, J. B. (2004). *Una didáctica para hoy: cómo enseñar mejor*. Madrid: Ediciones Rialp. S.A.
- Castillo Torres Mauricio Javier. (21 de Octubre de 2010). *Scribd*. Recuperado el 30 de Diciembre de 2013, de Scribd.: <http://es.scribd.com/doc/37956922/Legislacion-Educativa-Ecuatoriana>
- Ceballos, G. J. (1997). *Introducción a la sociología*. Santiago de Chile: Lom Ediciones.
- Cedeño Gómez, Á. (1988). *ADMINISTRACIÓN DE LA EMPRESA (2ed.corr. Y aum)*. San José: Editorial Universidad Estatal a Distancia de San José.
- Comellas Carbó, J. (2009). *Familia y escuela: compartir la educación*. Barcelona: Grao de Irif, S.L.
- Comellas, M. (2011). *Educación en la comunidad y en la familia*. Valencia: Nau Llibres.
- Coordinación de Educación del Ecuador Zona 6. (Enero de 2013). *Proyecto Educativo lengua*. Recuperado el 30 de Diciembre de 2013, de http://proyectoeducativolengua.files.wordpress.com/2013/01/boletin-1_-guia-para-la-planificacion-microcurricular.pdf
- Cordova Gómez, F. J. (s.f.). *Revista Iberoamericana de Educación*. Recuperado el 4 de 03 de 2015, de Revista Iberoamericana de Educación: https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&cad=rja&uact=8&ved=0CEEQFjAG&url=http%3A%2F%2Fwww.rieoei.org%2Fdeloslectores%2F1388Cordoba-Maq.pdf&ei=EZBCVez0MoqXNrjSgcgM&usg=AFQjCNFbOCdtBHPT4HJE7XdBTyhr7q1Ytw&sig2=E7_4t2HGpUGe8NguvcNrL
- Cuenca, Montero, Ames, Rojas. (2011). *Perú, Ministerio de Educación*. Recuperado el 26 de 12 de 2013, de http://www.cne.gob.pe/images/stories/cne-publicaciones/propuestapreliminar_FSM.pdf
- Díaz de Rada Iguzquiza, Vidal; Díaz de Rada, Vidal;. (2001). *Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial*. Madrid: ESIC Editorial.
- Díaz Orozco, M., & Gallegos Valdés, R. (2002). *Formación y práctica docente en el medio rural*. Mexico D.F.: Plaza y Valdés S.A. de C.V.
- Diccionario de la Real Lengua Española. (2001). Recuperado el 29 de Diciembre de 2013, de <http://lema.rae.es/drae/?val=tipo>

- Dirección General de Desarrollo de la Gestión e Innovación Educativa. (2009). Recuperado el 26 de 12 de 2013, de http://www2.sep.pdf.gob.mx/programa_escuela_calidad/Materialesdeconsulta/MGEE.pdf
- Dirección General de Desarrollo de la Gestión e Innovación Educativa, d. l. (2010). *scribd*. Recuperado el 26 de 12 de 2013, de scribd: <http://es.scribd.com/doc/56871329/11/Caracteristicas-de-la-gestion-educativa>
- Ecuadorinmediato. (20 de 07 de 2012). Entra en vigencia reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural. *El periódico instantáneo del Ecuador*, pág. 1.
- Ellsworth Elizabeth. (2005). *Posiciones en la enseñanza: Diferencia, Pedagogía, poder de la direccionalidad*. Madrid: Akal.
- Esteve. J.M,Franco.S,Vera.J. (1995). *Los profesores ante el cambio social*. México: Anthropos.
- Fairstein, G. A., & Gyssels, S. (2003). *Formación Pedagógica ¿Cómo se enseña?* Caracas: Federación Internacional de Fe y Alegría.
- Feldfeber, M., & Andrade Oliveira, D. (2008). *Políticas educativas y trabajo docente: nuevas regulaciones ¿nuevos sujetos?* Buenos Aires: Noveduc.
- Fernández Soto, M. (2005). *Metodología de gestión de centros educativos: estructura, organización y planificación del trabajo en el Centro Educativo*. Ideaspropias editorial.
- Filiberto Filipo Martinez Arellano, J. J. (2006). *Problemas y métodos de investigación en bibliotecología e información:Una perspectivas interdisciplinaria* . México,D.F.: Universidad Autónoma de México.
- Filmus, Daniel; Kaplan, Carina V;. (2006). *Educación para la sociedad más justa*. Argentina: Penguin Random House Grupo Editorial.
- Francés, A. (2006). *Estrategia y planes para la empresa: con el cuadro de mando integral*. México: Pearson Educación de México S.A.de C.V.
- Francisco, D. A. (2002). *Didáctica y currículo: un enfoque constructivista*. La mancha: Colección Humanidades.
- Garreta, J. (2007). *Relación familia-escuela*. Edicions de la Universitat de Lleida.

- Gather Thurler, M. (2004). *Innovar en el seno de la institución escolar*. Barcelona: Editorial GRAO.
- González Ornelas, V. (2001). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. México: Editorial Pax México, Librería Carlos Cesarman, S.A.
- IIPE-UNESCO. (2000). *Desafíos de la Educación*. Recuperado el 26 de 12 de 2013, de <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001591/159155s.pdf>
- Iyanga Pendi. (2011). *Política Educativa: Naturaleza, historia, dimensiones y componentes actuales*. Valencia: Nau L libres .
- Lavin Sonia, S. d. (2000). *El proyecto Educativo Institucional como herramienta de transformación de la vida escolar*. Santiago de Chile: LOM.Concha y Toro 23, Santiago .
- López Alonso, J. (2005). *Manual Para Elaborar el Proyecto Educativo de la Institucion Escolar*. México: Plaza y Valdés, S.A.
- Martín, A., & Luna del Castillo, J. (2004). *Bioestadística para las ciencias de la salud*. Madrid: Capitel Editores.
- Mercurio, D. e. (10 de 04 de 2010). *El Mercurio Diario independiente de la mañana* . Recuperado el 01 de 02 de 2015, de El Mercurio Diario independiente de la mañana: <http://www.elmercurio.com.ec/236708-la-educacion-en-el-ecuador-y-los-objetivos-milenio/#.VOoFaPmG8y0>
- México, S. d. (Secretaría de Educación Pública de México (2009)). *Modelo de gestion de Educativa Estratégica. Programa de escuelas de calidad*, 43.
- Ministerio de Educación de Colombia. (s.f.). *MinEducación*. Recuperado el 26 de 12 de 2103, de MinEducación: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-137437.html>
- Ministerio de Educación de República Dominicana. (16 de 10 de 2009). *Educando*. Recuperado el 26 de 12 de 2013, de Educando: <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/>
- Ministerio de educación del Ecuador. (11 de 02 de 2011). *Documento de propuesta*. Recuperado el 19 de 03 de 2015, de Documento de propuesta: http://rsa.utpl.edu.ec/material/CCBB/estandares_de_%20desempeno_profesional_do cente.pdf

- Ministerio de Educación del Ecuador. (31 de 03 de 2011). *educación.gob.ec*. Recuperado el 01 de 02 de 2014, de educación.gob.ec: <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/LOEI.pdf>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). Recuperado el 29 de Diciembre de 2013, de <http://www.cristorey.edu.ec/frontEnd/images/objetos/Autoevaluacion.pdf>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). Estándares de calidad Educativa. *Aprendizaje Gestión Escolar, Desempeño Docente e infraestructura*.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (6 de 9 de 2013). Acuerdo Ministerial 0332-13. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (13 de 12 de 2014). *Gestión de riesgo*. Recuperado el 24 de 03 de 2015, de Gestión de riesgo: <http://educacion.gob.ec/gestion-de-riesgos/>
- Ministerio de Educación del Perú. (29 de 4 de 2005). *Reglamento de Gestión del Sistema Educativo (artículo 2)*. Recuperado el 26 de 12 de 2013, de Reglamento de Gestión del Sistema Educativo (artículo 2): <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/decretos/DecSupN009-2005-ED.pdf>
- Ministerio de Educación y Ciencia de España. (1988). *Revista de educación, Números 236-241*, 186.
- Naciones Unidas para la Reducción de Riesgos. (7 de 4 de 2004). *Naciones Unidas para la reducción de riesgos y desastres*. Recuperado el 6 de 2 de 2015, de http://www.eird.org/cd/toolkit08/material/planes-escolares/guias/plan_escolar_guia1/doc15119-5.pdf
- OECD. (2009). *Evaluación y reconocimiento de la calidad de los docentes Practicas internacionales*. Mexico: ISBN 978-92-64-07970-0.
- Ontoria Peña, A. (1994). *Mapas conceptuales: una técnica para aprender*. Madrid: Narcea Ediciones.
- Palacios Samuel Gento. (1988). *Gestión y supervisión de centros educativos*. EUNED.
- Parga Romero, L. (2004). *Una mirada al aula: la práctica docente de las maestras de escuela primaria*. Barcelona: Plaza y Valdés, S.A de C.V.
- Peña, A, M. (2012). *Las Repercusiones del Desempeño Docente en la Satisfacción y el Desgaste del Profesorado*. Recuperado el 26 de 12 de 2013, de

<http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24703/Tesis%20Doctorado%20%20Lucia%20Subaldo.pdf?sequence=1>

Red Europea y Latinoamericana de Formación e Innovación Docente. (s.f.). *Universitat de Barcelona*. Recuperado el 27 de 12 de 2013, de http://www.ub.edu/relfido/docs/NUEVOS_RETOS_DE_LA_PROFESION_DOCENTE.pdf

Riani, L. N. (2002). *Los valores de acceso a la práctica docente*. Mexico D.F: Plaza y Valdés S.A de C.V.

Robbins S.P. (2005). *Administración*. Mexico: Narisa de Anta.

Rodríguez Moguel, E. (2005). *Metodología de la Investigación*. México: Univ. J. Autónoma de Tabasco.

Sainz de Vicuña Ancín, J. (2001). *La distribución comercial: opciones estratégicas*. Madrid: ESIC EDITORIAL.

Secretaría de Educación de México. (s.f.). Recuperado el 29 de Diciembre de 2013, de http://www2.sep.gob.mx/programa_escuela_calidad/Materialesdeconsulta/MGEE.pdf

Sigfredo Chiroque Chunga. (1 de 2006). *Perú, Ministerio de Educación*. Recuperado el 26 de 12 de 2013, de <http://dide.minedu.gob.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/173/077.%20Evaluaci%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1os%20docentes.pdf?sequence=1>

Subaldo Suizo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste en el profesorado*. Valencia.

Tobón Franco, R. (2004). *Estrategias comunicativas en la educación: hacia un modelo semiótico-pedagógico*. Medellín: Universidad de Antioquía.

Torres, M. R. (s.f.). Recuperado el 30 de Diciembre de 2013, de <http://www.filo.uba.ar/contenidos/carreras/educa/catedras/educacion1/sitio/Ecuador.htm>

Universidad Nacional Autónoma de México. (s.f.). *La gestión del aprendizaje*. Vol. 5, 10.

Universidad Particular de Loja. (2013). *Guía Didáctica*. 18.

Vailant, D, & Marcelo. C. (2009). *Desarrollo Profesional Docente*. Recuperado el 26 de 12 de 2013, de

[http://books.google.com.ec/books?id=tjYgXPt0zv4C&printsec=frontcover&dq=Marcelo,+C.+y+Vaillant,+D.+\(2009\).+Desarrollo+Profesional+Docente.+Madrid,+Espa%C3%B1a:+NARCEA,+S.A.+de+Ediciones.&hl=es&sa=X&ei=bcm8UoOBGM3okAeng4DACw&ved=0CEcQ6wEwBA#v=onepage&q&f=f](http://books.google.com.ec/books?id=tjYgXPt0zv4C&printsec=frontcover&dq=Marcelo,+C.+y+Vaillant,+D.+(2009).+Desarrollo+Profesional+Docente.+Madrid,+Espa%C3%B1a:+NARCEA,+S.A.+de+Ediciones.&hl=es&sa=X&ei=bcm8UoOBGM3okAeng4DACw&ved=0CEcQ6wEwBA#v=onepage&q&f=f)

Viera, H. (2007). *La comunicación en el aula: Relación profesor-alumno según el análisis transaccional*. Lisboa: Narcea. S.A.

6 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)

RECTOR(A) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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



Anexo 2: Modelo de los instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Código:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. Tipo de Institución:

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

3. Ubicación geográfica:

☐ Urbana	☐ Rural
---------------------------------	--------------------------------

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. Nivel de estudio:

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

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

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

7. Modalidad de trabajo:

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

8. Relación laboral:

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

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

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

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

AMBITOS	Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL	1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.			
	1.6	Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.			
	1.7	Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.			
	1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.			
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR	2.1	Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional (PEI) considerando los elementos sugeridos por la autoridad educativa.			
	2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras.			
	2.3	Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.			
	2.4	Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA).			
	2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.			
	2.6	Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.			
	2.7	Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional.			
	2.8	Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase.			
	2.9	Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.			
	2.10	Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico.			
	2.11	Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.			
	2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos.			
	2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas disciplinarias tomando en cuenta su contexto educativo.			
	2.14	Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento.			
	2.15	Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto.			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE	Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña.		
		3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.		
		3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.		
		3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.		
		3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.		
		3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.		
		3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).		
		3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.		
		3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.		
		3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.		

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES		Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.11	INICIO	3.11.1 Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.			
			3.11.2 Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.			
			3.11.3 Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.			
	3.12	DESARROLLO	3.12.1 Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).			
			3.12.2 Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.			
			3.12.3 Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.			
			3.12.4 Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.			
			3.12.5 Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.			
			3.12.6 Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.			
			3.12.7 Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.			
	3.13	EVALUACIÓN	3.13.1 Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.			
			3.13.2 Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.			
			3.13.3 Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.			
			3.13.4 Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	4.1		Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.			
	4.2		Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.			
	4.3		Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.			
	4.4		Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.			
	4.5		Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.			
	4.6		Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.			
	4.7		Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.			
	4.8		Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.			
	4.9		Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.			
	4.10		Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.			
	4.11		Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.			
	4.12		Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.			
	4.13		Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.			

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Investigación Educativa	Docente Investigada	Nº de observación

DATOS INFORMATIVOS

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NÚMERO DE NIÑOS:

PERÍODOS OBSERVADOS:

ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA:

DESTREZA TRABAJADA:

FECHA:

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

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

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

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

Anexo 3: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados

