



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACION DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN FÍSICO - MATEMÁTICAS

TEMA:

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en el nivel de bachillerato del centro educativo fiscal “José María Velasco Ibarra”, de la ciudad de Milagro, de la provincia del Guayas, en el año lectivo 2013 – 2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

Autor: Granizo Arias, Juan Carlos

Director: Merino Cabezas, Susana, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2014

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magíster.

Susana Merino Cabezas

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: **Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el centro educativo fiscal “José María Velasco Ibarra”, año lectivo 2013 – 2014**, realizado por **Juan Carlos Granizo Arias**, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Septiembre 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **Granizo Arias Juan Carlos** declaro ser **autor** del presente trabajo de fin de titulación, **“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el centro educativo fiscal “José María Velasco Ibarra”, año lectivo 2013 – 2014”** de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo la **Mgs. Susana Merino Cabezas, tutor del presente trabajo**; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: **“Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”**

F:.....

Juan Carlos Granizo Arias

CI: 120364258-0

DEDICATORIA

Este trabajo es dedicado a mi familia que ha sido el motivo mayor de mi superación profesional y a Dios que está en la presencia de mi esposa e hijos en forma visible como padre amoroso que todos los días me da la gran oportunidad de ser mejor ser humano.

Quiero hacer una mención especial a mi esposa quién fue la que sembró la semilla de la docencia y quien ha sido a lo largo de estos años de estudio mi puntal de apoyo en los momentos de debilidad y gracias a la cual hoy estoy llegando a la meta. Como no podía ser de otra manera dedico esto a mis padres, por darme la oportunidad de vivir y colaborar con mi granito de arena para buscar cada día una sociedad más justa.

Juan Carlos

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer en primer lugar a Dios y a mi madre la Virgen Santísima por haber guiado mi camino a largo de mi carrera.

Agradezco además a la Universidad Técnica Particular de Loja por guiarme en el largo camino a través de su metodología de enseñanza para así poder hacer realidad mi sueño de convertirme en un excelente maestro.

A mis compañeros de estudios que siempre estuvieron dispuestos a apoyarme en todo momento; y mención especial agradezco a mi esposa que a pesar de contar con poco tiempo por estar realizando sus estudios de posgrado siempre colaboró con mi persona en los trabajos que se tornaban más complicados cada año.

Además gracias por la ayuda desinteresada de mi hermana y toda mi familia que de una u otra manera han colaborado para mi formación profesional.

Juan Carlos

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	4
1.1 Desempeño docente.....	5
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	5
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	6
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	6
1.1.2.2. Motivación.....	7
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	8
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	9
1.1.2.5. Organización institucional.....	10
1.1.2.6. Políticas educativas.....	10
1.1.3. Características del desempeño docente.....	12
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	12
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	13
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	14
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	15

1. 2 Gestión educativa	16
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	16
1.2.2. Características de la gestión.....	16
1.2.3. Tipos de gestión.....	18
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	18
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	19
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	20
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	21
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	22
1. 3 Estrategias para mejorar los procesos de la gestión de docente	23
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	23
1.3.2. Tipos de estrategias.....	23
1.3.2.1. En la gestión legal.....	24
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	25
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	25
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	27
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	29
2.1. Diseño de la investigación.....	29
2.2 Contexto.....	29
2.3. Participantes.....	32
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	33
2.4.1. Métodos.....	33
2.4.2. Técnicas.....	33
2.4.3. Instrumentos.....	34
2.5. Recursos.....	35
2.5.1. Humanos.....	35
2.5.2. Institucionales.....	35
2.5.3 Materiales.....	35

2.5.4. Económicos.....	36
2.6. Procedimiento.....	36
CAPÍTULO III. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	37
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	37
3.1.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	37
3.1.2. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	39
3.1.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	41
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	44
3.2.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	44
3.2.2. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	47
3.2.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	49
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	52
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	52
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	52
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	54
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	56
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	58
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	58
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	60
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador,	

sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACIÓN.....	62
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	64
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	65
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	67
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	69
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	70
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	72
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	73
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	75
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	77

3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	79
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	81
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	81
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	83
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	86
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	88
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	91
CONCLUSIONES.....	94
RECOMENDACIONES.....	97
BIBLIOGRAFIA.....	98
PROPUESTA.....	102
ANEXOS	
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	
Anexo 2: Carta entrega – recepción del informe de los resultados de la investigación	
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	
Anexo 3: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	

RESUMEN

La investigación a nivel nacional concibió como objetivo universal determinar el desempeño profesional docente, eligiendo como población a docentes del colegio fiscal “José María Velasco Ibarra”, situado en el cantón Milagro, provincia del Guayas. Se incluyó los ámbitos legales, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su determinación y análisis mediante fichas de observación y encuestas de autoevaluación, a 5 docentes del centro educativo.

En esta investigación de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, se obtuvieron los siguientes resultados en los ámbitos de gestión del aprendizaje (ejecución del proceso enseñanza aprendizaje) en el análisis global presenta puntajes en niveles de frecuencia (9.20), importancia (9.62), del conocimiento (9.27), inferiores a los puntajes de los otros indicadores siendo en general que el desempeño docente de los diferentes ámbitos mantienen un rango superior del mínimo aceptable todos sus indicadores, lo cual nos reveló este estudio que sus actividades docentes deben estar enfocadas a mejorar la colaboración con otras organizaciones e implementar los programas del gobierno basados en el currículo para mejorar la calidad del aprendizaje del estudiante.

PALABRAS CLAVES: Desempeño, docente, enseñanza, aprendizaje

ABSTRACT

Research at the national level was conceived as a universal objective determine the teaching professional performance, choosing "José María Velasco Ibarra", located in the canton of Milagro, Guayas province as teachers of the fiscal school population. Included the areas of legal, institutional and curricular planning, learning, leadership, and communication for their determination and analysis through comment cards and surveys of self-assessment, 5 teachers from the school.

In this investigation of quantitative, exploratory and descriptive type, obtained the following results in the areas of learning management (execution process teaching and learning) in the global analysis presents scores in levels of frequency (9.20), importance (9.62), knowledge (9.27), lower than the scores of other indicators in general being the teaching performance of the different areas to maintain a superior range of the acceptable minimum all its indicators This academic study which revealed to us should be focused to improve collaboration with other organizations and implement government programs based on the curriculum to improve the quality of student learning.

Key words: Performance, teaching, education, learning

INTRODUCCIÓN

Una educación de calidad requiere docentes de calidad. Se entiende como tal que valiéndose de estrategias y según normas de desempeño profesional docente se debe formar alumnos con un buen aprendizaje que ayuden a construir una magnánima sociedad de la cual requiere nuestro país.

Es importante atender el desempeño en el que se basa actualmente los pedagógicos en la formación inicial y continua, como condición necesaria para valorar los procesos de evaluación de competencias y desarrollo profesional de los docentes para favorecer la calidad educativa de nuestra educación ecuatoriana. La Constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

El Ministerio de Educación ha diseñado los Estándares de Aprendizaje, de Desempeño Profesional, de Gestión Escolar, y de Infraestructura, con el objetivo de cerciorarse que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

Las políticas educativas implementadas en las últimas décadas en América Latina para la formación y preparación de docentes, se destaca la incidencia que tiene la falta de continuidad en el tiempo de dichas políticas (por cambios en los Ministerios o en los Gobiernos) y las dificultades para impulsar estrategias a largo plazo que puedan generar transformaciones positivas en materia de inducción a la docencia. (Políticas de inserción a la docencia en América latina: La deuda pendiente, 2009)

Por lo tanto esta investigación para la Universidad Técnica Particular de Loja permitirá recopilar información sobre el desempeño docente de diferentes partes del país que permitirá redefinir las estrategias de desempeño de los docentes del Ecuador, lo que nos ayudará a formular propuestas de mejoramiento de parte de la institución y de parte de los egresados de Ciencias de la Educación sobre los Estándares de Desempeño Docente en nuestro país.

Mediante el apoyo de los directivos y docentes de la institución educativa “José María Velasco Ibarra” del cantón Milagro, provincia del Guayas, se pudo efectuar cuestionarios de auto desempeño docente y registro de observaciones sobre los aspectos legales, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación en lo que refiere al desempeño profesional.

La guía de los tutores e información actualizada de la UTPL permitieron guiar la presente tesis para la obtención del título de tercer nivel al que aspiro.

El análisis del tema en otros países y en nuestro país sobre el desempeño docente hace que se evalúe la problemática en los diferentes ámbitos de gestión, planificación, proceso enseñanza aprendizaje y el ámbito curricular y de comunicación, los docentes fueron muy participativos al colaborar con las encuestas una vez que se les explico la importancia de la investigación en su centro educativo.

Al plantear una propuesta por nosotros los egresados en Ciencias de la Educación nos permitió identificar e involucrarnos mucho más con la calidad educativa que brindamos como docentes a nuestros alumnos y diseñar mejoras en nuestro lugar de trabajo como profesionales.

El marco teórico nos indica definiciones, factores, características y desafíos del desempeño docente y la gestión educativa. Nos informa sobre estrategias usadas nacional e internacionalmente sobre el mejoramiento de los procesos de gestión docente. La metodología del trabajo se basa en un diseño de tipo descriptivo, analítico – sintético y estadístico en el que reúne la información por medio de instrumentos como la encuesta y observación, que luego se analizaron y discutieron los resultados, formulando conclusiones y recomendaciones que serán entregados a la institución educativa de estudio.

En el desempeño profesional docente en el análisis global nos mostró que los indicadores de menor valor lo refleja el ámbito de la gestión del aprendizaje en todos los niveles de evaluación como el de frecuencia, importancia y conocimiento de los docentes en relación a las actividades desarrolladas en el proceso enseñanza – aprendizaje. En los actores educativos del Colegio Fiscal “José María Velasco Ibarra”, nos proyectó en esta investigación que las debilidades del proceso didáctico en estos investigados fueron la poca ocurrencia en la aplicación de programas anuales de actividades y mínima ejecución de actividades de planificación según el currículo del ministerio de educación. Se plantea en una propuesta el refuerzo en el conocimiento de los diversos programas que presenta el Ministerio de Educación para que los usen en la planificación de sus actividades de clases y lograr la difusión interinstitucional educativa a nivel del cantón Milagro, provincia del Guayas.

CAPITULO 1
MARCO TEORICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1 Definiciones de desempeño docente.

El desempeño del docente, es la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos dentro de la formación profesional, es identificado como un factor muy influyente en el éxito de la gestión educativa, llegando a predecir que sus alumnos son el reflejo de la acción de los docentes, y que las instituciones educativas no van más allá de donde pueden ir sus docentes, y que el éxito de todo sistema educativo depende fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes. (Zamudio, 2012)

Diversos países han elaborado un marco del buen desempeño docente siendo que en Perú expresan que es principalmente un ejercicio de reflexión sobre el sentido de esta profesión y su función en la sociedad, la cultura y el desarrollo con equidad. Constituye un proceso de deliberación sobre las características de una enseñanza dirigida a que niñas, niños y adolescentes logren aprendizajes fundamentales durante el proceso de su educación básica.

En Ecuador “La propuesta de Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010”, nos habla de los objetivos educativos del área que “Orientan el alcance del desempeño integral que deben lograr los estudiantes en el área de estudio durante todo el proceso de la Educación Básica, los cuales expresan uno o más acciones que deben desarrollar los estudiantes, con lo que debe saber sobre los conocimientos asociados y los logros que se esperan promover, para una contextualización con la vida social y personal.” (Ministerio de Educación, Ecuador, 2009, p. 7).

De estas investigaciones se pueden transformar las políticas públicas para el buen desempeño docente y lograr una educación de calidad, en el Ecuador, en el Ministerio de Educación los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más similitud positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente.

El objetivo de toda institución es mejorar las posibilidades del educador para mejorar el desarrollo en el trabajo. Uno de los factores que podría tener un impacto en el desempeño laboral es la motivación del personal. Dicha motivación a su vez, puede ser afectada tanto por variables propias del trabajador (ej. Rasgos de personalidad), como por variables propias del trabajo y del contexto en el que se ejecuta (ej. características del trabajo en sí, supervisión, condiciones de trabajo).

En esta actualidad globalizada, se perturba el servicio docente ya que involucra nuevos retos en su desempeño, que están correspondidos con su práctica pedagógica y recogen particular notabilidad respecto al qué, cómo y para qué enseñar. El desempeño profesional tiene que ver con la capacitación continua y el perfeccionamiento docente a fin de que exalte la calidad de la educación y consiga el docente manifestarse a los nuevos retos que el desarrollo de la ciencia y la tecnología imponen a todos los establecimientos educativos y poder de esta manera formar profesionales de excelente calidad. (Guerra & Yessica, 2012)

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

Un factor esencial que incide en la baja calidad de los aprendizajes es la deficiente formación docente que se traduce en una pobre práctica pedagógica. Esta problemática es grave, ya que se asume que la transformación económica social de un país depende de la educación.

La formación docente inicial es el paso para cualquier proyecto educativo para llevar a los nuevos educadores al autoconocimiento, pertenencia e identidad institucional, esto permite que el docente se sienta parte de su nuevo trabajo e influye dentro de sí mismo como parte importante del proyecto educativo de su institución. (Cuenca R, 2011)

Así mismo la Organización para la Educación, la Ciencia y la Cultura de las Naciones Unidas (UNESCO) en su informe en el 2012, menciona: El sostén fundamental de la calidad educativa son las capacidades profesionales docentes: si los educandos no se encuentran en sus aulas con docentes capaces de crear oportunidades de aprendizaje, no originará mejoramiento de la calidad educativa. Aunque la información disponible es parcial, todo indica que la situación predominante de la docencia en la región no se ajusta a las características de una profesión de alto estatus: los salarios y las condiciones laborales son insuficientes, la formación inicial es de baja calidad, y las oportunidades de desarrollo profesional son limitadas. En efecto, el desafío de las políticas docentes es inmenso: disponer una carrera profesional docente capaz de atraer a jóvenes talentosos a la

docencia, formar apropiadamente a los aspirantes, retener en las aulas (especialmente en aquellos sectores más vulnerables) a los profesores competentes, y hacer del desarrollo profesional una necesidad y una exigencia. Dado el carácter orgánico de todos estos procesos, es difícil prosperar en uno sin hacerlo en los demás. (UNESCO/CEPAL, 2012)

1.1.2.2 Motivación.

En todos los ámbitos de la existencia humana interviene la motivación como mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar determinadas metas, ya que representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad, es un tema de interés para todos porque puede ser utilizada por los administradores de recursos humanos, el psicólogo, el filósofo, el educador, etc.

El concepto de motivación se ha utilizado con diferentes sentidos. En general, motivo es el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera, es decir, que origina un comportamiento específico, este impulso a actuar puede ser provocado por un estímulo externo que proviene del ambiente o generado por procesos mentales de la persona.

Al hablar de motivación, se debe entender que ésta busca o se orienta a la agrado en el trabajo, incrementar la producción, a galardonar sus logros, ya que el potencial humano en las organizaciones es lo más valioso, que tiene múltiples necesidades, busca la seguridad en el trabajo, y arrastra consigo múltiples problemas.

La motivación en cada persona es dispareja, debido, a que las necesidades varían de individuo a individuo y provocan varios patrones de comportamiento. La capacidad individual para lograr los objetivos y los valores sociales también son desiguales, donde estos últimos, varían con el tiempo, lo cual, induce un proceso dinámico en la comportamiento de las personas que en esencia es semejante.

En un estudio realizado sobre “Factores motivacionales internos y externos relacionados con el desempeño docente en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador”, se encontró existe un alto grado de satisfacción de los profesores en cuanto al factor interno “trabajo en sí”, ya que este factor permite a cada docente una bienestar profesional y un nivel considerablemente bajo de la satisfacción en lo que respecta al factor motivacional externo

“salario”, el cual tuvo una puntuación ampliamente más baja en comparación a los demás factores. (Cabezas & Ramos, 2010).

Es así que la motivación es una herramienta indispensable en el medio profesional, ya que por medio de esta tanto el docente así como la institución pueden llegar a tener resultados agradables tales como: una buena relación de trabajo, una mejor producción, un incremento en los intereses de vida en el docente, entre otras. Existen factores en el empleo que pueden provocar una actitud motivada en los docentes, tales como el aumento salarial, el área de trabajo, el reconocimiento de la organización hacia los empleados, entre otras. A si también se afirmó que existen factores des motivantes que llevan al profesional a expresar apatía en su trabajo, entre estos factores el más destacado era el que la institución no de libertad a los empleados a efectuar diferentes tipos actividades donde el docente pueda definir que es competente. (Galindo, 2011)

1.1.2.3. Relación profesor estudiante

La tarea del docente es facilitar el aprendizaje de sus dicentes y el aprender no es un proceso meramente cognitivo; es cognitivo y es también emocional. La angustia, la aprensión, la incertidumbre, no favorecen un aprendizaje serio, interiorizado y duradero. La motivación, la autoconfianza, el sentirse capaz y valorado son la llave del triunfo en el aula; todo esto se aprende en la relación que se da en el aula entre el profesor y sus alumnos.

En el contexto el efecto Pygmalión, no hay que olvidar que los estudiantes también intervienen los profesores. Su guía suele ser reactiva, revelan a lo que ven en nosotros, a nuestra actitud usual hacia ellos. La inercia del alumno hace que el profesor se vea más ineficaz y menos del gusto del alumno y seguidamente pone menos quimera en su tarea y aplica más presiones externas. Los docentes atienden más a los estudiantes que desde el principio muestran más rendimiento, preguntan más, son más activos. Los comportamientos variables de los profesores son con frecuencia réplicas al comportamiento distinto de los alumnos y revelan más bien el influjo del alumno en el profesor. (Morales, 2013 , p.4)

Es una relación -bipolar de ida y vuelta- que se establece entre personas de diferente edad y grado de madurez. A la intensidad, variedad e irracionalidad de las reacciones, de los comportamientos, de las actitudes y de las motivaciones de los alumnos, el profesor debe responder con paciencia, ecuanimidad, prudencia y exigencia en su actuar, en sus juicios y en las manifestaciones de su carácter.

Un docente, además de las funciones obvias sugeridas por los términos profesor o maestro (prepara sus clases, expone, comprueba resultados de enseñanza, califica; contribuye al aprendizaje de una asignatura), además se apodera de la función de educador tal como solemos entender esta función: de una manera u otra un profesor puede ayudar a sus estudiantes a progresar y a desarrollarse tanto intelectualmente y en el ámbito de su asignatura como en otros ámbitos más personales. De esto muchos quedamos ya convencidos, al menos si en nuestra vida hemos tenido la buena experiencia de haber tenido algún profesor del que hemos aprendido bastante más que los conocimientos de su asignatura.

Naturalmente este ayudar a sus alumnos a crecer y a madurar puede asumir vínculos y aplicaciones diferentes según el tipo de estudiante; no es lo mismo alumnos de primaria o secundaria que alumnos universitarios. (Morales, El profesor educador, 2010, p. 2)

En la relación con el alumno interviene otro elemento que es fundamental para su sostenimiento: la axiología y principios del colegio, que el docente debe procurar encarnar; de manera que, desde su ámbito, contribuye eficazmente al logro del perfil del alumno, en el cual está comprometido el centro educativo.

1.1.2.4. Relación familia escuela

La escuela y la familia son las dos grandes instituciones educativas de las que disponen los niños y niñas para construirse como ciudadanos.

La familia es fundamental en el desarrollo del niño por ello será un ente especial de socialización de primer orden, ya que, al igual que en el aula, serán estos los ámbitos donde los niños realizan sus primeros aprendizajes fundamentales que les van a influir a lo largo de su desarrollo posterior.

La colaboración de los padres con el centro educativo es esencial para lograr la correcta formación de sus hijos puesto que: ayudan al educador a terminar su trabajo, interceden directamente en la educación social de sus hijos, pueden ejecutar actividades formativas para sus hijos. (Alfonso & María, 2011)

Es por tal motivo, que la responsabilidad de la formación de los estudiantes, no es sólo de los padres y madres, sino de otros agentes educativos que juegan un papel importante en esta función, como es la escuela. Cuando nos referimos a esta institución, estamos

describiendo por tanto a los maestros, profesores y educadores que en ella se encuentran sumidos. Esta realidad, pone visible la necesidad de que ambas instituciones – familia y escuela- deban trabajar simultáneamente de forma colaborativa y cooperativa, para transmitir una orden de valores y medidas que repercutirán en el desarrollo de estudiantes responsables, independientes y examinadores con sus actuaciones. (De León, 2011, p.10)

1.1.2.5 Organización institucional

Los planes institucionales se unen y cobran sentido en un proyecto político de mayor transcendencia, que contiene aquello que la sociedad y el Estado define respecto de cómo educar a sus adolescentes y jóvenes. Por tanto es el Estado – nacional, jurisdiccional- quien posee la responsabilidad de acarrear y formar condiciones que hagan viable que las propuestas educativas escolares se integren a una cimentación común. (Educación, 2009)

Un establecimiento educativo requiere de esfuerzos convergentes reservados a revivir y fortalecer su capacidad de establecer, intervenir y regular la oferta pedagógica en el marco de una revisión de su micro política.

Las organizaciones institucionales que se apropian profesionalmente, su misión que les ha sido encargada y poseen su propia visión respecto de lo que desean obtener como resultados de calidad, se esfuerzan constantemente por mejorar sus métodos y efectos, siempre encuentran oportunidades de mejora, se organizan para concentrarse en lo importante y averiguan estrategias para disuadir que lo urgente se convierta en la prioridad, dan alcance sistemático a los acuerdos y asumen responsabilidades de acción. Evalúan con regularidad sus avances, cambian aquello que no contribuye con lo esperado y utilizan la autoevaluación como instrumento de mejora y sus indicadores como las pruebas de logro. (Mejía Reyna, 2010)

1.1.2.6 Políticas educativas

Las políticas educativas, para muchos docentes representan solo ideas que cambian como parte de la política del estado, sin impactar en la realidad de los contextos escolares, es así que la identidad docente se puede expresar que existen tres tipos de pedagógicos: El docente que trata de aplicar las políticas y reformas educativas tal y cómo se le indica, el docente disconforme pero desubicado, y el docente crítico y reflexivo frente a las transformaciones educativas.

En un estudio a 100 docentes de nivel preescolar, primario y secundario, seleccionados al azar en diferentes instituciones educativas de Monterrey; se puede testificar que los cambios continuos e inestables de las políticas y reformas en el sistema educativo, ha dado por secuela un modelo profesional frágil, incierto y dependiente en los docentes, simplemente el docente espera a que se le indique cómo lo debe hacer, tratando de implementar las nuevas propuestas tal y cómo se le indica. Son pocos los profesionales que se encaminan en un análisis crítico de las políticas educativas y que sitúan en tela de duda las políticas educativas, son pocos los que reflexionan que pueden investigar y crear nuevos modelos, pero esto está determinado por el modelo de economía del conocimiento que predomina en el país, acatamiento, estandarización y apropiación de modelos de otros. (Arriaga, 2011).

El sistema educativo en el Ecuador debe estar regido por una legislación, que permita la adecuación a cada contexto y a cada época, cambiante e impedir que el sistema educativo y el centro educativo sirvan para fomentar la desigualdad, la exigencia, o su uso en un interés privado por encima del público.

El nuevo marco legal en el Ecuador implanta que los docentes públicos, como profesionales de la educación, deben generar tácticas para ayudar a todos sus estudiantes a lograr los aprendizajes esperados, y por lo tanto, como parte de su jornada profesional, deben cumplir con actividades tales como bosquejar materiales pedagógicos, transferir investigaciones relacionadas a su labor, atender a los representantes legales de los estudiantes y cumplir actividades de refuerzo y soporte educativo para estudiantes que lo necesiten.

Todo esto requiere, que los profesionales de la educación tengan la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, y en ese sentido el **artículo 349** de la Constitución dispone que el personal educativo tiene derecho a un sistema de formación competitiva continua que les permita actualizarse y perfeccionar académica y pedagógicamente.

Del mismo modo, la **LOEI (Ley Orgánica De Educación Intercultural) en su artículo 10, literal "a"**, señala que los maestros del sector público tienen derecho a "acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación". En conclusión, el Reglamento General a la Ley relata con mayor detalle en qué consistirá la oferta de formación permanente para los profesionales de la educación. **El artículo 311** dice que "con el objeto

de mejorar las competencias de los profesionales de la educación”, el Ministerio de Educación debe legalizar, plantear y ejecutar “procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que surgieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer”. (LOEI, 2012)

1.1.3 Características del desempeño docente.

Se han desarrollado multitud de estudios sobre efectividad del desempeño docente y en ellos se concluye que la calidad y las cualidades de los buenos docentes deben definirse tanto en la escuela como en la comunidad.

El desempeño docente hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que ejecuta, al tipo de servicio público que facilita, a la excelencia de este servicio en relación con el desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga.

El docente es un profesional que debe gozar de dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que percibe los procesos en que está incluido, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que genera estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, estableciendo contextos de aprendizaje, actuando de distintas maneras para beneficiar procesos de edificación de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes. (Muñoz, 2010)

1.1.4 Desafíos del desempeño docente.

Es incuestionable la relación entre formación inicial y en carrera y el desempeño profesional, así como también es indiscutible la relación entre desempeño docente y calidad de los aprendizajes.

Realzar la calidad de la orden docente es preciso y a la par también es necesario la deflación del rol social del docente y la generación de políticas de desarrollo profesional. Cualquiera sea el cambio que se induzca los docentes siempre son requeridos desde algún lugar, ya sea que se los ubique como interventores, mediadores de lo planeado por los expertos o en calidad de protagonistas activos y reflexivos de la transformación.

La educación ha sido en el transcurso de este siglo, uno de los utensilios más importantes con los que han contado las sociedades modernas para luchar contra las desigualdades, para hacer frente a los fenómenos y procesos de disyunción y exclusión social, para instituir,

desarrollar y profundizar los valores cívicos y democráticos, para impulsar el desarrollo económico y cultural y promover el desarrollo personal y la mejora de la calidad de vida de todos en sociedad. Lo anterior trae como consecuencia, advertir cambios profundos para hacer frente a los desafíos del nuevo escenario económico, social, político y cultural que ha venido mejorando en el transcurso de los últimos años.

La educación intercultural se considera como una extensión amplia y básica que debe impregnar y transformar el sistema educativo en todos sus niveles, y que pretende no sólo la transformación del medio escolar, sino también la de la sociedad en su conjunto. Desde este planteamiento, la educación, para ser tal y ser de calidad, ha de ser esencialmente intercultural. (Flores, 2013)

La educación de las personas es el resultado de múltiples variables de tipo contextual que tienen su efecto positivo o negativo en lo relativo a su comportamiento, en su ideología y en su desarrollo profesional, por lo cual se podría afirmar que el ser humano como ser social se educa y se transforma en su contexto, fundamentalmente en su entorno familiar, laboral y de amistades.

1.1.4.1 Desarrollo profesional.

Actualmente se advierte una formación docente dominada por la tendencia de enseñar a enseñar a manejar contenidos pero no a elaborarlos debatirlos ni transformarlos.

Los desafíos actuales de la sociedad, demandan del docente la demostración de una competencia profesional real, basada en un sólido dominio científico y la capacidad de ejercerla. Como consecuencia de ello, se vislumbraría una ruptura del paradigma de la repetición y transmisión de conocimientos por otro basado en las competencias que se construyen y transforman a partir del mercado de trabajo.

El desarrollo profesional tiende, cada vez más, a circunscribir una variedad de experiencias formales e informales. En algunos países, hay una perspectiva de carrera magisterial, en la que el docente no solo debe documentar la participación y aprobación de diversas instancias de formación que se estipulan, sino que puede formular un plan de mejoramiento profesional en el que incluya las actividades que realiza en la escuela con las propuestas de formación que selecciona, orientadas a conservar una oferta continua e indisoluble, suficiente, pertinente y flexible de programas de actualización de calidad, dirigida a todos los profesionales de la educación básica, así como al personal directivo y de apoyo técnico-pedagógico en todos sus niveles, tipos y modalidades. (Terigi, 2010: 13)

Una política de formación continua no consiste simplemente en establecer sus modalidades y las instituciones que realizarán las acciones formativas. Es necesario precisar cómo se articula el mejoramiento del desempeño docente producto de la formación continua con los tramos de una carrera magisterial. Hoy se habla mucho de incentivos o estímulos para mejorar el desempeño. Pero ellos no operan automáticamente. Es en el marco de una evaluación formativa del desempeño de cada docente que cobran sentido tanto las actividades de formación continua o desarrollo profesional como una política de incentivos. Deben existir condiciones que hagan efectivas las oportunidades de aprendizaje docente continuo como, por ejemplo, tiempos establecidos para ello como un derecho de los profesores y sistemas de financiamiento que no le signifiquen una carga mayor al profesor o profesora que lo que le permiten sus condiciones salariales.

1.1.4.2 Relación familia – escuela – comunidad

La calidad de la educación es una responsabilidad compartida, entre agentes que participan de manera activa en la educación y formación formal y no formal de niños, niñas y jóvenes.

La comunidad educativa fue definida y percibida de manera mayoritaria como el conjunto de relaciones que mantienen los docentes, las autoridades, los alumnos y sus familias en cada establecimiento escolar. Si bien la escuela está inserta en otra comunidad mayor, un grupo humano definido por su lugar de residencia y dotado de una identidad, una historia y un conjunto de representaciones comunes (aspiraciones, problemas, etc.), prevaleció el modelo de escuela “cerrada” , en tanto institución replegada sobre sí misma que, cuando pretendía actuar sobre su medio (por ejemplo, en las actividades de extensión) intentaba hacerlo sin ser influida por él.

Así se establece que la familia asume la responsabilidad de la educación inicial del hijo y prolongar después, se convierte así en la principal ayuda -afectiva, moral y material- del proceso educativo que continúa en la escuela. Por su parte la escuela, al extender la educación iniciada en el marco familiar, atiende a sus diferencias y se encarga de otorgar a esta una connotación social al favorecer la asimilación de contenidos seleccionados y la adquisición de habilidades y capacidades concretas. (Alfonso & María, 2011)

Ya desde hace más de veinte años las escuelas vienen presentando gradualmente una tendencia a ser más “abiertas”. El retorno a la democracia en nuestro país –promediando los ochenta– impulsó en términos políticos y educativos al mismo tiempo que se incrementaron las tasas de escolarización, las escuelas fueron y son interpeladas, tanto por los avances científico-tecnológicos como por las demandas de asistencia y contención social (salud, alimentación, documentación, trabajo) que emergen en un escenario de crisis e incremento

de la pobreza. La tendencia de las escuelas abiertas implica –entre otros aspectos una apertura al medio, para lo cual la institución debe ser sensible a las demandas y expectativas del entorno, y regular su acción, en muchos casos, en una negociación permanente en la que redefine y explicita los términos de intercambio. Cuando prevalece el modelo de escuela abierta, la relación con la comunidad es uno de los aspectos que se incluyen en el proyecto institucional, por lo cual se intenta canalizar las demandas sociales, compatibilizándolas con las actividades sustantivas de enseñar y asistir a los alumnos en su trayectoria por la escuela.

1.1.4.3 Fundamentación teórica de la práctica docente.

Actualmente una gran caracterización entre el desarrollo profesional docente y la práctica docente, comprendiendo la tarea de enseñanza como primordial y fundante, pero también su contextualización en ámbitos que la rodean, como el aula, la institución escolar, el barrio y la realidad social más amplia. La idea de la docencia, implicó, durante mucho tiempo, reducirla a “la práctica de la enseñanza en el aula” y una práctica reducida a aplicaciones, mientras que, paulatinamente se fue planteando la ampliación de dicho concepto.

La alineación docente persigue reflexionar acerca del quehacer en la clase, confrontar teoría y práctica tomar gnososis de los propios procesos didácticos fundados, con el que se busca “la coherencia entre el saber enseñado y el saber actuado”, a través del cual se analizan las teorías puestas en práctica. Desde este enfoque entendemos la práctica docente como un espacio de construcción reflexiva y meta cognitiva en el cual la lectura de nuestras prácticas y la interacción con la misma juegan un rol muy importante. Enseñar a “leer” la clase favorece la reflexión sobre cada una de las decisiones que se adoptan para la enseñanza.

Deliberar en una verdadera acción educativa involucra considerar la libertad, la participación, la disciplina y el esfuerzo como cuatro grandes ejes en los que se debe organizar dicha práctica integrando lo cognitivo, lo afectivo y la acción; educando en el respeto a la pluralidad de opciones, respetando y permitiendo que el otro sea de compromiso con sus propias opciones y educando para vivir en una actitud que supone sensibilidad ecológica y educación ambiental. (Lanatti, 2010)

1.2. Gestión educativa.

1.2.1 Definiciones de gestión educativa.

La Gestión educativa es un nuevo paradigma en el cual los principios generales de la administración y la gestión se aplican al campo específico de la educación. Por tanto, la Gestión Educativa se enriquece con los desarrollos teórico práctico de estos campos del saber. Hoy se le considera una disciplina aplicada, un campo de acción, cuyo objeto de estudio es la organización del trabajo en instituciones que cumplen una función educativa.

La Gestión Escolar es una de las demandas en la toma de decisiones acerca de las políticas educativas de un país.

La gestión escolar es un elemento importante en la calidad del desempeño de las escuelas, en la actualidad, se revela la importancia de una buena gestión para el éxito de los establecimientos educacionales, con su impacto en el clima de la institución educativa, en la planificación, en las formas de liderazgo, en la optimización de los patrimonios y del tiempo, la eficiencia y por ende en la calidad de los procesos. (López, 2010:148)

Ser directivo, o integrante del equipo directivo de una escuela, es poder llevar adelante la gestión de esa institución. Es tener la capacidad de construir una intervención institucional considerando la totalidad de las dimensiones como la dimensión pedagógico-curricular, comunitaria, administrativa-financiera y organizacional-operativa.

1.2.2 Características de la gestión.

La gestión supone el ejercicio del mando de acuerdo con un tipo específico de pensamiento directivo que guían las decisiones del personal directivo responsable de la gerencia, así como el ejercicio de liderazgo orientado hacia la articulación de los ámbitos convencionales de la administración con los elementos de la organización como estructura, orientándolos hacia el cumplimiento de la misión institucional.

Las principales características de la gestión educativa estratégica son: (Secretaría Educación México, 2009: 47)

- a) Lo medular en lo pedagógico.

Parte de la idea de que las escuelas son la unidad clave de organización de los sistemas educativos consiste en la generación de aprendizajes para todos los alumnos.

b) Reconfiguración, nuevas aptitudes y profesionalización.

Presume la necesidad de que los diversos actores educativos tengan los elementos indispensables para la comprensión de nuevos procesos, de las oportunidades y de las soluciones a la diversidad de situaciones.

c) Trabajo en conjunto.

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

d) Iniciación al aprendizaje y a la creación.

Ésta se basa en la capacidad de los docentes de encontrar e efectuar nuevas ideas para el logro de sus objetivos educacionales; así como para romper inercias y barreras, favoreciendo la definición de metas y priorizando la mutación integral.

Las organizaciones abiertas al aprendizaje son capaces de encarar y resolver sistemáticamente situaciones adversas, generar nuevas aproximaciones, aprender de la propia experiencia y de la de otros, y originar conocimiento y trasladarlo a sus prácticas.

e) Proposición y ubicación para la profesionalización.

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

f) Culturas organizacionales relacionadas por un enfoque de futuro.

Sugiere plantear escenarios múltiples ante situaciones diversas, a partir de objetivos claros y consensos de altura para arribar a estadios superiores como institución; donde los actores promuevan una organización inteligente, rica en propuestas y creatividad que estimulen la participación, la responsabilidad y el compromiso compartido.

g) Mediación sistémica y estratégica.

Supone visualizar la situación educativa, elaborar la estrategia y articular acciones para lograr los objetivos y las metas que se planteen; hacer de la planificación una herramienta

de autorregulación y gobierno, para potenciar las capacidades de todos para una intervención con sentido.

1.2.3 Tipos de gestión.

Al hablar de gestión educativa se toma en cuenta que existen muchos estándares conceptuales y para cada uno de ellos pertenece una categorización.

Si el problema de la gestión es complejo en las organizaciones educativas convencionales, aún más en aquellas que brindan modalidades como la educación a distancia, debido a la necesidad de tomar en consideración diferentes tipos de gestión: académica, administrativa y tecnológica, para avanzar en el aseguramiento de la calidad.

Para algunos autores, la gestión de ambientes virtuales de aprendizaje conlleva cinco dimensiones: la social, la político-institucional, la administrativa y la técnico-pedagógica. (Nohora, 2012)

Dimensión social

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

Dimensión político-institucional

Las políticas son las pautas, acciones y recursos de la organización que se concentrarán en ciertos objetivos que desde luego llevan contenidas las ideologías y los intereses del grupo que sustenta el poder.

Dimensión administrativa

Es aquí donde los gestores sortean todos los obstáculos propios de la gestión de los diversos programas y de la institución educativa.

Dimensión técnico-pedagógica

Es el *expertise* que cada organización que formaliza el *e-learning* aporta al cambio. Este *expertise* pasa por conocer y seleccionar las herramientas más adecuadas para los propósitos pedagógicos. Implica gestar a nuevos docentes y estudiantes, y desde aquí se da esa función de introversión y adscripción a líneas del cambio social.

1.2.4 Estándares para evaluar el desempeño docente

Los estándares de desempeño docente investigan, particularmente, aproximarse al aula como lugar social donde se espera que algunos de los saberes socialmente construidos sean aprendidos por los alumnos. Este acercamiento se realiza en complementariedad con

los estándares curriculares (que marcan lo que los alumnos han de aprender y los maestros enseñar) y los de gestión de escuela (que hacen reseña a cómo se organiza la escuela para organizarse en plataforma del aprendizaje de los alumnos).

En el Ecuador, el modelo de estándares de desempeño profesional docente está compuesto por cuatro dimensiones que llevan a optimizar el aprendizaje de los alumnos: a) avance curricular, b) desarrollo profesional, c) gestión del aprendizaje, y d) compromiso ético. (Ministerio del Educación del Ecuador, 2011: 14)

1.2.4.1 Ámbito de la gestión legal.

A partir de la Constitución Política de 1945 en el Ecuador se han producido importantes cambios en la educación enseñando que la educación pública debe tener unidad y cohesión. La ley asegurará la estabilidad de los profesionales de la educación en todos sus grados y regulará la designación, ascenso, traslado, separación y remuneración de estos.

La historia de la evaluación docente nos muestra una tradición donde prevalecen desacuerdos, desordenes y desencuentros que dicen relación fundamentalmente con la identificación y definición de los criterios de calidad de los profesores, de los planes y consecuencias del proceso evaluador, todo lo cual incluye una serie de dificultades en el terreno práctico, hacia la acción evaluadora que muchas veces se refleja en la falta de aceptación por parte de los profesores ante la administración del proceso de evaluación.

En este sentido la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) se propone de consentimiento con lo dispuesto en el **Art. 346** de la Constitución de la República, crear el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, entidad de derecho público, con autonomía administrativa, financiera y técnica, que suscite la calidad de la educación (**Art. 67**).

El Instituto realizará la evaluación integral interna y externa de Sistema Nacional de Educación y constituirá los indicadores de calidad de la educación, que se destinarán a través de la evaluación continua de los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes. Gestión escolar institucional, aplicación del currículo, entre otros; bajo los estándares de evaluación definidos en la Junta Directiva. Para asegurar la competencia de las evaluaciones con los utensilios antes mencionados se instrumentarán proceso de coordinación entre el Instituto y la Autoridad Educativa Nacional.

La evaluación del sistema de educación intercultural bilingüe se realizara en las lenguas de las nacionalidades, además del castellano de conformidad con el modelo y el currículo nacional. (**Art.68**) (Orbe, 2011:34-36)

En la **Ley Orgánica de Educación Intercultural** se determina que en el **Artículo 349** de la Constitución de la República, establece que el Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente. (Ecuador Asamblea Nacional, 2011)

1.2.4.2 Ámbito de la gestión del aprendizaje.

Esta gestión es eje esencial en el asunto de formación de los estudiantes, por lo que orienta su acción en lograr que estos aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño social, profesional y personal.

El Ministerio de Educación del Ecuador y organismos no gubernamentales, buscan renovar la calidad educativa en los maestros, los que deben proveer el aprendizaje dentro del aula con metodologías acorde al medio y fuera de ella, tomando en cuenta al alumno con una educación centrada en procesos de aprendizaje. Las instituciones educativas deben dedicar metodologías que sirvan para el aprendizaje activo que en el papel principal corresponde al estudiante quien construye el conocimiento a partir de unas pautas, actividades o escenarios planteados por el maestro. (Minaya, 2012)

En los estándares de evaluación del desempeño docente dadas por el Ministerio de Educación en el Ecuador, está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para la enseñanza:

1. Planificar el proceso de enseñanza - aprendizaje,
2. Crear un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje,
3. Interactuar con sus alumnos en el proceso de enseñanza – aprendizaje, y
4. Evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes. (MINISTERIO DE EDUCACION ECUADOR, 2011, p.16). Los aprendizajes básicos de carácter público, representan lo que se espera que los estudiantes ecuatorianos consigan en los diferentes niveles educativos, como efecto del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Los estándares definen lo que el estudiantado ecuatoriano debe saber y debe saber hacer progresivamente a lo largo de la Educación General Básica y el Bachillerato en sus instituciones educativas para lograr la calidad docente esperada.

La inquietud por la situación de los aprendizajes ha llevado a muchos Estados del mundo a apropiarse en un compromiso formal y público por renovar la calidad y equidad de la educación básica. Se han realizado reformas profunda en sus métodos educativos colocando el aprendizaje como el fin último de la tarea educativa, para lo cual todas las medidas de acción estatal se concentran en brindar a los estudiantes, docentes y escuelas las condiciones necesarias para avalar que los estudiantes alcancen los aprendizajes básicos que les permitan desenvolverse en la sociedad moderna. (IPEBA, 2011).

1.2.4.3 Ámbito de la gestión de planificación.

La planificación es un acto fundamental del proceso pedagógico del aula. No es posible imaginar que un ingeniero o arquitecto construya un proyecto sin un plan detallado de acciones, de igual forma, cuando queremos crear conocimientos significativos en los estudiantes, se debe constituir claramente todos los pasos a seguir para asegurar el éxito.

La tarea docente está marcada por imprevistos. Muchas veces el ánimo de los estudiantes, algún suceso externo o alguna noticia deben motivar la reformulación de la práctica cotidiana. Precisamente para tener la plasticidad necesaria, se requiere que el plan de acción sea claro y proactivo. La planificación permite organizar y conducir los procesos de aprendizaje necesarios para la consecución de los objetivos educativos. (Ministerio de Educación, 2010)

En el Modelo de Gestión se asume que un docente, antes de enseñar, debe tener la disposición de aprender; aprender de los demás y de su propia práctica, con el fin de que pueda acumular el “saber” y desarrollar el “saber hacer”, resolviendo situaciones complejas.

En la actualidad en el Sistema Educativo Nacional se gestan reformas que se orientan al aspecto curricular. No obstante, el mismo método asume y reconoce que no hay reforma que pueda lograr resultados si no es atendida y ejercitada por el docente, por esa razón, se sigue reflexionando como el eje principal de la reforma educativa y sobre quien recae la mayor de las responsabilidades: lograr que los estudiantes aprendan lo que tienen que aprender en el tiempo destinado para ello.

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

La realidad científica muestra que el liderazgo educativo practicado por el director y su equipo directivo, es un factor capaz de originar cambios en la organización escolar que optimizan la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. “Los estudios se han centrado en identificar las competencias que deben poseer el director y su equipo directivo para poder ejercer un liderazgo pedagógico de cara a incrementar los resultados de aprendizaje de los estudiantes y de la organización” (Anderson, Leithwood & Strauss, 2010; Robinson, 2010).

En la actualidad hace falta re direccionar y fortalecer el liderazgo escolar como un factor que determina el cambio para el desarrollo competitivo y personal, con un enfoque de transformación y una perspectiva más alta para lograr individuos, equipos, organizaciones y una sociedad más sólidos

El Liderazgo Transformacional podría estar cada vez más vigente en la Gestión Escolar, ya que la evidencia empírica señala que los comportamientos Transaccionales y de No Liderazgo siguen siendo prácticas radicadas fuera del país, en lo nacional y en el contexto propio.

El Liderazgo Transformacional se compone por los estilos de Liderazgo Transformacional, y Liderazgo Transaccional, al que se suma el aspecto llamado No liderazgo. Los cuatro grandes elementos del Liderazgo Transformacional son: el carisma, la inspiración, la consideración individualizada y la estimulación intelectual. Para posteriormente agregar un quinto factor, la tolerancia psicológica.

El Liderazgo Transaccional se forma por estos componentes: la distinción contingente y la Gestión por excepción, la retroalimentación negativa y un contingente de refuerzo subversivo.

Los hallazgos, según las diferentes investigaciones, indican que los directores que lideran con el estilo de Liderazgo Transformacional consiguen una mayor satisfacción con su dirección, así como satisfacción laboral con sus docentes, que lo conseguido por los líderes transaccionales ya que ellos ejercen un estilo de No liderazgo.

En definitiva, desde hace más de dos décadas los antiguos enfoques de liderazgo tiene ventajas sobre otros estilos para lograr hacer de los colaboradores, líderes de lo que hacen, al superar por voluntad sus propias expectativas en bien de las organizaciones donde trabajan y aportan su talento. (Montoya, 2013).

1.3 Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.

1.3.1 Conceptos de estrategias.

Las estrategias de enseñanza son los procedimientos que el docente debe utilizar de modo inteligente y adaptativo, esto con el fin de ayudar a los alumnos a construir su actividad adecuadamente, y así, poder lograr los objetivos de aprendizaje que se le propongan. Mientras que las estrategias de aprendizaje son un conjunto de actividades, técnicas y medios, los cuales deben estar planificados de acuerdo a las necesidades de los alumnos (a los que van dirigidas dichas actividades), tienen como objetivo facilitar la adquisición del conocimiento y su almacenamiento; así como también, hacer más efectivo el proceso de aprendizaje. (Arana Bojórquez, 2008)

Las estrategias usadas por el profesor en su búsqueda de calidad tienen el propósito de involucrar al estudiante en su propia educación; le ayudan a aplicar ideas y hechos a su propia vida y a hacer que se profundice su discernimiento de los problemas actuales. Lo que se proponen principalmente estas estrategias es la comprensión y retención de conocimientos, el ayudar a los estudiantes a cultivar la confianza en su propia capacidad para aprender y el proporcionarles una constante motivación.

La estrategia se diseña partiendo del nivel de informaciones que se posee y consiste en diseñar mecanismos creativos e ingeniosos para resolver problemas en beneficio del centro educativo.

La estrategia puede y debe consistir en el arte de operar correctamente. Es la elección del modo correcto de operar en escenarios complicados. La Estrategia supone la presencia de energías hostiles entre grupos (sociales o políticos) organizados para la acción. Hay estrategia donde previamente hay una dialéctica de voluntades hostiles.

En sentido general, una estrategia didáctica implica un proceso organizado, constituido por etapas, acciones y tareas dirigidas a perfeccionar el proceso de enseñanza aprendizaje.

1.3.2 Tipos de estrategias.

1.3.2.1 En la gestión legal.

El Plan Decenal 2006 -2015 del Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador, promueve el fortalecimiento de la gestión educativa garantizando que el Estado busque ofrecer servicios y bienes educativos de calidad a sus ciudadanos. Responde a un conjunto de problemas críticos del sector educativo, de ellos se derivan las ocho políticas necesarias para mejorar el sistema educativo en el país, los cuales incluyen los compromisos internacionales, los acuerdos nacionales y los trabajos de investigación realizados en materia de educación, permitiendo a través de sus definiciones, establecer la base para la acción en los próximos años. (Ecuador Ministerio de Educación y Cultura, 2010)

La Constitución es el conjunto de normas jurídicas fundamentales que modelan la sociedad política y que regulan la organización, funcionamiento y atribuciones del poder, así como los derechos y obligaciones de las personas.

No tienen valor alguno las leyes, decretos, ordenanzas, disposiciones y tratados o acuerdos internacionales que de cualquier modo estuvieren en contradicción con la constitución o alteraren sus prescripciones.

En la LOEI, el nuevo marco legal dispone que los docentes públicos, como profesionales de la educación, deben ampliar estrategias para ayudar a todos sus estudiantes a lograr los aprendizajes esperados, y por lo tanto, como parte de su jornada laboral, deben cumplir con actividades tales como diseñar materiales pedagógicos, llevar investigaciones relacionadas a su labor, atender a los padres de familia de los estudiantes y efectuar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten, por mencionar algunas.

Los docentes tienen la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, descrito en el “**artículo 349 de la Constitución**” dispone que “el personal docente tiene derecho a un sistema de formación profesional continua que les permita actualizarse y mejorar académica y pedagógicamente”. Del mismo modo, la LOEI en su artículo 10, literal “a”, señala que los docentes del sector público tienen derecho a “acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación” (Ecuador M. E., 2012)

1.3.2.2 En la gestión de la planificación institucional y curricular.

El planeamiento en las instituciones educativas siempre debe ser considerado desde una mirada didáctica: toda labor de planificación debe tener como inquietud central la enseñanza; desde esta perspectiva todo plan que se realice, ya sea desde la dimensión propiamente didáctica del aula, ciclo o departamento, como a nivel institucional, tiene que servir para proporcionar, promoverla, viabilizarla. Suponer la trayectoria de los alumnos a través de distintos ciclos, años y áreas en una misma institución nos lleva a interrogarnos acerca de la manera en que las planteadas curriculares logran articularse en un todo coherente. La responsabilidad de la enseñanza no puede reducirse a esfuerzos individuales sino del conjunto. (Subsecretaría de Cultura Buenos Aires, 2009)

La idea de planificación explícita o implícita que se maneje o dentro de la cual “se mueva”, tiene sus relaciones y repercusiones con todo el quehacer institucional organizativo, curricular, y especialmente se visualiza a nivel oficial.

Es importante comprender el valor de la edificación de un plan de trabajo anual, cuatrimestral y diario. Pues es en él donde se plasman todos los supuestos epistemológicos, teóricos e ideológicos, no sólo de la tarea de cada docente, sino de la responsabilidad social de educar que es de la escuela.

Los procesos de enseñanza y aprendizaje se llevan a cabo dentro de una institución que responde a una organización interna, a condicionantes externos y a un planeamiento desde sus intencionalidades y posibilidades. (Mangeón, 2008)

1.3.2.3 En la gestión del aprendizaje.

Por otra parte, la gestión del aprendizaje, supone interacciones dentro del ambiente. Independientemente de la planeación, independientemente del diseño, la vivencia, la ejecución de lo previsto, es un proceso en el que la gestión del docente es mediación para que los educandos aprendan. Para ello el docente requiere de competencias para interpretar los productos y las interacciones de los educandos, para leer sus representaciones y retroalimentarlas.

Esta gestión educativa trasciende en mucho la gestión administrativa del curso. Ambas son necesarias, pero las herramientas de administración que se incluyen generalmente en las plataformas estructuradas como ambientes de aprendizaje, resuelven solamente las tareas de administración, y no se encuentran en ellas otro tipo de herramientas que lo apoyen en la gestión del aprendizaje desde su acepción pedagógica.

La gestión del aprendizaje es una obra que refleja el quehacer educacional de los educadores que tienen la responsabilidad de formar al ser humano en la sociedad del conocimiento, bajo la óptica de la educación crítico reflexiva que permita al humano insertarse en la sociedad eficientemente. La condición cambiante del mundo contemporáneo hace que el concepto de aprendizaje tome una dimensión más amplia y que se maneje en función del cambio en el significado de la experiencia, para que puedan desarrollarse los humanos con comportamientos a la altura de los tiempos en que vivimos y no a los anteriores, en que el aprendizaje era el símbolo del que más sabía. El aprendizaje es hoy algo que está en estrecha vinculación con la formación cognitiva, afectiva, valórica y motriz, a partir de la visión holística que se requiere para poder mirar los fenómenos desde una óptica más global que nos permita ver el proceso ante nosotros como una complejidad justo en la medida de lo que es. La gestión del aprendizaje es lo que se requiere para lograr estos propósitos. (Minaya, 2012)

La gestión de los factores que intervienen en la formación y evolución de los stocks y flujos de conocimiento y, por ende, en su repercusión en los resultados de la organización, permite a las organizaciones identificar y ajustar los conocimientos necesarios para alcanzar sus aspiraciones principales, y es lo que se conoce como "Gestión del Conocimiento". Por tanto, gestionar el conocimiento significa reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado.

La demanda de calidad y eficiencia en el tratamiento y la solución de los problemas colectivos, junto con la necesidad de implementar estrategias de largo plazo que permita consolidar el desarrollo integral de una sociedad, han llevado a las administraciones públicas de mayor éxito a incorporar al conocimiento como recurso clave. Este conocimiento que lleva a la acción debe difundirse y circular por medios que faciliten su acceso por parte de todos los miembros de la comunidad, quienes lo podrán utilizar en la resolución de sus propios problemas, retroalimentando al sistema con nuevo conocimiento que va siendo sucesivamente utilizado y mejorado.

Por consiguiente, el modelo reúne no sólo los factores que favorecen la existencia y transformación de conocimientos relevantes en la organización, sino también su contribución al sostenimiento y mejora de la capacidad de aprendizaje en el tiempo, para lo cual su efectividad y eficiencia será medida en función de su efecto sobre los resultados. De hecho,

el modelo propone que la capacidad de aprendizaje se refuerza a medida que los resultados de ese impacto se hacen notorios.

1.3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación.

Desde las tendencias sobre enfoques de liderazgo escolar y reestructuración de las organizaciones, se advierte, desde hace una década, una clara orientación hacia el estudio del liderazgo distribuido. Dicha concepción, con diferentes matices y controvertidas acepciones (Maureira, 2008) busca identificar al liderazgo más como una función de la organización que como un fenómeno personal individual y jerárquico. Así, la concepción de liderazgo colectivo, acuñada por Leithwood y Mascal (2008) precisa fuentes de liderazgos, tales como: apoderados, estudiantes, coordinadores de sectores de aprendizajes, docentes de aula que representarían, en una estructura de alineamiento planificado, una fuerza de influencia determinante en la mejora de la calidad de los aprendizajes, tanto organizacionales como estudiantiles.

Dentro de la diversidad de facetas esenciales de desempeño de los docentes de aula, entre otras, está la de implicar y motivar a los estudiantes, a través de un repertorio de recursos, hacia la mejora de sus aprendizajes. Si bien las capacidades -en el saber pedagógico y disciplinar- son fundamentales, también lo son, de modo quizá determinante para evaluar la total efectividad del docente, aquellas de relación interpersonal con sus estudiantes. En este contexto, cobra sentido el conocimiento sobre las capacidades de liderazgo que el docente pueda evidenciar, a fin de contrastar con las percepciones que los estudiantes tienen de las capacidades de sus docentes. De este modo, el siguiente trabajo, con características de exploratorio y descriptivo, busca caracterizar el liderazgo del docente de aula del sector de aprendizaje Lenguaje y Comunicación. Para estos fines se precisa en primer lugar, una breve sistematización del conocimiento en torno al liderazgo tanto directivo como docente, para luego precisar interrogantes, objetivos, diseño, resultados y conclusiones del estudio.

Todos los Informes, tanto nacionales como internacionales, sobre efectividad escolar y logros de aprendizaje en estudiantes, destacan el papel determinante de la calidad del docente como el primer factor de explicación de la calidad de los aprendizajes. Si bien en este ámbito se han elaborados importantes marcos para orientar a los profesores en la mejora de sus prácticas formativas, pocos han sido las aproximaciones investigativas de las competencias de liderazgo y sus efectos en variables tales como: disposición para el aprendizaje, colaboración entre estudiantes para el aprendizaje, entre otros. No obstante,

Figuroa y García (2010) describen un conjunto de investigaciones y reflexiones sobre la necesidad de un nuevo liderazgo.

Liderazgo es la capacidad para influir en un grupo con el objetivo de que alcance determinadas metas. Puede ser formal o informal en dependencia si se presenta dentro o fuera de la estructura formal de la organización. La comunicación permite gestionar y aprovechar las relaciones y el cambio como oportunidad, desarrollando y reconduciendo el liderazgo existente en las personas y en las organizaciones. (Carrasco & Arasa, 2010)

La comunicación vigila el comportamiento individual. Las organizaciones, poseen categorías de autoridad y guías formales a las que deben regirse los empleados. Esta función de vigilancia se da en la comunicación informal. Comunicación también es proceso porque no se establece al azar, si no obedeciendo a metas precisas.

Un líder debe ser capaz de dar a conocer sus ideas y a su vez debe entender las ideas de los demás para poder guiarlos. En las relaciones humanas la mayoría de las diferencias y desacuerdos se originan en la falta de alcance entre las personas. La comunicación, es un arte. Exige algo más que intercambio de ideas; también es un intercambio de sentimientos, de actitudes, de emociones.

La gestión requiere prácticas de liderazgo para concertar, acompañar, comunicar, motivar y educar en la transformación educativa. Tal como lo han venido avalando diversos estudios en las últimas décadas, la construcción de escuelas eficaces requiere líderes pedagógicos. No hay transformación sobre la base de autoridades formales, impersonales, reproductoras de conductas burocráticas.

Una respuesta creativa a estas múltiples demandas requiere, en especial, de un liderazgo transformador en nuestras organizaciones. Sabemos que en las instituciones educativas sometidas a cambios múltiples y acelerados una de las diferencias entre el éxito y el fracaso es la calidad de la dirección y del liderazgo. Transitar de un liderazgo burocrático a otro pedagógico, distribuido y estratégico, es un proceso complejo, pero urgente. Una de las claves importantes junto con otras es la formación centrada en el desarrollo de las competencias profesionales necesarias para ejercer un buen liderazgo pedagógico. Por tanto, el propósito de esta materia es desarrollar estrategias especializadas en la gestión de la comunicación que faciliten la consolidación de líderes pedagógicos en las organizaciones como un factor de primer orden en la mejora de la educación.

CAPÍTULO 2.
METODOLOGÍA

2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

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

- **Transversal:** investigaciones que recopila datos en un momento único, las variables se miden una sola vez.
- **Exploratorio:** se trata de una exploración inicial en un momento específico, su objetivo es documentar ciertas experiencias, examinar temas o problemas estudiados que no han sido abordados antes.
- **Descriptivo:** se podrán indagar los niveles de una o más variables en una población dada, son útiles para generar hipótesis etiológicas.

2.2 CONTEXTO

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

El cantón Milagro en el año 1948

Había apenas pasado el episodio del 28 de mayo de 1948 que dejaba un trágico recuerdo de cruces levantadas donde héroes anónimos ofrendaron su sangre para abonar el patriotismo popular, desterrando para siempre la mayor afrenta de la vida republicana de Ecuador, me refiero al malhadado gobierno del Doctor Carlos Alberto Arroyo del Río. Asume la Presidencia de la República el insigne Dr. José María Velasco Ibarra, al ser derrocado el gobierno de la deshonra nacional.

Milagro era un joven cantón de la provincia del Guayas, se encontraba transitando por su año treinta y cinco. Era por entonces Presidente del Concejo Municipal el Señor Don

Manuel Andrade Acuña a quien le cupo iniciar las gestiones para la creación de la Escuela de Artes y Oficios; pero las acciones del año siguiente del nuevo Comité presidido por el Señor Don Elías Veloz Carrillo, con el concurso del Concejo Cantonal, iniciaron clases regentadas por el ilustre Dr. Aurelio Andrade Macías junto a un grupo de jóvenes profesionales milagreños y otros importantes profesionales no milagreños afincados en esta ciudad. Así nació lo que desde entonces se conocía como Colegio Técnico.

El Cabildo Municipal y el nacimiento del primer colegio de Milagro

Corría el año 1953 y ya estaba por finalizar su primer mandato como Presidente del Concejo Municipal el Ingeniero Edmundo Valdez Murillo, conjuntamente con los comisionados de educación municipal señores ediles Edmundo Calderón Andrade y César Caicedo Santana, quienes sumaron fuerzas con la instituciones y el pueblo milagreño para consolidar acciones que cristalizaron en la creación del primer centro de educación media fiscal que llevaría el nombre de su patrono y entonces Presidente del Ecuador “Doctor José María Velasco Ibarra” quien asistió con una comitiva presidencial al acto público de inauguración el 3 de junio de este mismo año, en la Sociedad Mutua de Comerciantes.

Con las nuevas políticas de educación nacional que se propuso implantar el nuevo ministro de educación y por decreto legislativo del 17 de septiembre de 1962 quedó la institución consolidada como Colegio Fiscal Mixto de Humanidades Modernas y Comercio y Administración.

Año 1962 y la Clausura Radical del Colegio Velasco Ibarra

La República contemplaba un nuevo gobierno había nacido de otro derrocamiento; el Dr. Velasco Ibarra estaba desterrado y su Vice-presidente había asumido la primera magistratura, el Dr. Carlos Julio Arosemena Monroy quien no llevaba dos años en esas funciones cuando los militares lo derrocaron. La Junta Militar de Gobierno, mediante el Decreto 401 del 6 de septiembre de 1963 impuso marcialmente la designación del nuevo Presidente del Cabildo de Milagro al Dr. Alejandro Zaldúa Vallejo, poniendo fin a la bien llamada “argolla maldita” entre al gamonalismo y el cacicazgo valdezpino cuyo último representante, señor José Dáger Mendoza (1962) se negaba a reconocer el carácter fiscal del Colegio Velasco Ibarra, dado que el municipio debía seguir asistiéndolo

económicamente hasta que el gobiernos central cree el presupuesto estatal para la institución educativa.

En esos meses (desde mayo de 1962) los cambios de partidos políticos era frecuente (cambio de camiseta); ya no contábamos con el apoyo de la Central Velasquista pues quien lideraba esa tienda política (señor César Caicedo Santana) era compadre del Dr. Carlos Julio Arosemena Monroy (Vice-presidente golpista).

Aquí en este ambiente de zozobra llega la ingrata novedad de que el Ministro de Educación había decretado la clausura del colegio. La reacción de los estudiantes no se hizo esperar. Padres de familias comprometidos con el futuro de sus hijos apoyan la acción de los alumnos que se habían tomado el colegio para hacer respetar sus derechos y oponerse tenazmente a la pretendida clausura. Así nace la iniciativa de consolidar el Comité Pro-Defensa del Colegio Velasco Ibarra, presidido por el señor Modesto Medina Santos, Vice-presidente Don César Salinas y Secretario el señor Segundo Minchala; contando con el apoyo del Señor Don César Padilla Estrella, Presidente de la Sociedad del Mercado Central.

El Comité pidió apoyo al Dr. Sabino Hernández quien con sus colegas finalmente comunica el éxito de sus gestiones y en la misma Sociedad Mutua de Comerciantes se les participa la novedad a estudiantes y padres de familia, poniendo fin a la toma física del local del plantel. Se nombró al nuevo rector Dr. Alejandro Zaldúa Vallejo (25 de septiembre de 1962), quien duró en esas funciones hasta que la Junta Militar de Gobierno (que derrocó al Dr. Arosemena Monroy) lo designó Presidente del Concejo Cantonal de Milagro el 6 de septiembre de 1963.

Tiempo presente: Los nuevos rumbos del Colegio

El Proyecto de Transformación Institucional alineará el devenir del colegio con la nueva política educativa gubernamental inaugurada con las definiciones conceptuales de los paradigmas y dogmas filosóficos que se están aplicando bajo la Ley Orgánica de Educación Intercultural que nos rige desde el 31 de marzo de 2011 y su Reglamento General del 26 de julio de 2012.

Infraestructura

El colegio "José María Velasco Ibarra" posee una extensión de 11 hectáreas, está ubicada en la ciudad de Milagro provincia del Guayas Ecuador en las calles Av. Chirijos y Argentina.

Limitan al Norte: Calle Argentina, al Sur: La Quinta Patricia, al Este: Av. Chirijos, al Oeste: Av. Dájer

La institución educativa posee un edificio administrativo donde se ubican las oficinas de: Rectorado, Vicerrectorado, Secretaría, Colecturía, Inspección General, Comisión de Innovaciones Curriculares, Archivos, Departamento Médico y de Odontología.

Además funcionan en los distintos pabellones los Departamentos de: Orientación y Bienestar Estudiantil, Salas de Audiovisuales, Biblioteca, Salas de Idiomas, de Computación; Laboratorios de Química, Física, Biología, Anatomía, Ciencias Naturales, Museo.

El Plantel cuenta con un funcional Salón Auditorio, Canchas Deportivas, Patios de uso Múltiple, Espacios Verdes, Taller de Arte, Gimnasio, Piscina semi Olímpica, Bar Estudiantil.

El nivel de educación que se imparte es básico y bachillerato, ofrece una educación integral en conocimientos y valores, el cual cuenta con un cuerpo docente de 176 profesores, trabajando para 4800 estudiantes milagreños.

2.3 PARTICIPANTES

2.3.1 Datos sociodemográficos de los docentes

Datos de los docentes:

Los docentes investigados son de sexo masculino en un 80% y del 20% femenino, siendo de entre 29 y 60 años la edad comprendida de estos profesores.

El nivel de estudio de 5 de los investigados en un 80% es de tercer nivel, siendo en un 20% que corresponde 1 docente, los docentes indagados trabajan en bachillerato, en la modalidad presencial, de lunes a viernes en horario matutino o vespertino. De los 5 docentes, 1 labora con contrato anual y 4 poseen nombramiento emitido por el Ministerio de Educación.

2.4 MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

2.4.1 Métodos.

Este proyecto es de tipo descriptivo, analítico – sintético y estadístico.

De tipo *descriptivo* ya que permite determinar “como es” y “como están” las variables que se estudian en el desempeño de los docentes del colegio “José Mará Velasco Ibarra”, siendo una observación *transversal*, ya que se recolectarán los datos en un solo tiempo, familiarizándonos con la situación del estudio a investigar en forma *exploratoria*.

De forma *analítica y sintética*, ya permitirá analizar los factores relacionados con el desempeño docente y relacionar las variables a investigar, proveyendo la base para otros estudios analíticos y experimentales, la metódica de este estudio evaluará la eficacia de los ámbitos en que se desenvuelven la práctica docente sea este legal, de planificación, de aprendizaje, de liderazgo y de comunicación.

Y de tipo *estadístico*, ya que la recolección de los datos de las variables permitirá organizar, estructurar y analizar los resultados del desempeño docente en el colegio “José María Velasco Ibarra”.

2.4.2 Técnicas

Técnica de investigación de campo:

Para la recolección de los datos se usó la *observación* de las actividades docentes en el aula con la finalidad de investigar la gestión del aprendizaje, el liderazgo y la comunicación para evaluar el proceso pedagógico de la práctica docente.

La encuesta se apoyó en un cuestionario de autoevaluación del desempeño docente con la finalidad de investigar el ámbito legal, de planificación, de aprendizaje, de liderazgo y de comunicación.

Técnica de investigación bibliográfica:

Se aplicó la *lectura* para poder seleccionar el aporte teórico de la investigación basándonos en estudios nacionales e internacionales, y transcribiendo el marco legal del desempeño docente en el Ecuador, que sirven para el análisis de los resultados encontrados.

El *resumen y paráfrasis* de textos internacionales de Perú y otros países fueron importantes para favorecer la comprensión del estudio.

2.4.3 Instrumentos

En el siguiente estudio se usaron los siguientes instrumentos:

1. Cuestionario de autoevaluación de desempeño docente en los cuatro ámbitos de gestión.

Elaborado por el equipo de investigación de la UTPL, basados en criterios de estándares de desempeño docente propuestos por el Ministerio de Educación (2011).

El objetivo es reconocer el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y del currículo, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación; con la finalidad de mejorar la práctica docente.

El cuestionario posee una estructura de dos partes:

- Datos de identificación de los centros educativos (nombre, tipo y ubicación de la institución) y de los docentes (sexo, edad, años de experiencia, nivel de formación, nivel de educación en el que trabaja, modalidad de trabajo y relación laboral del docente).
- Autoevaluación del desempeño docente conformada por cuatro ámbitos, será valorada por las siguientes orientaciones:

Frecuencia: número de repeticiones 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: el saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de la gestión.

Los ámbitos que se evalúan en este cuestionario son:

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

Gestión de planificación institucional y curricular: evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que tienen los profesores en el diseño y operatividad de la planificación institucional y curricular.

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

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

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

Fue elaborado bajo los estándares de gestión de aprendizaje de los docentes propuestos por el Ministerio de Educación (2011).

Tiene como objetivo identificar la gestión del aprendizaje, del liderazgo y la comunicación que realiza el docente en el aula, con la finalidad de discernir sobre el proceso pedagógico y mejorar la práctica educativa.

Este registro se compone de dos ámbitos de gestión: del aprendizaje y de liderazgo y comunicación que se valora a través de la frecuencia que mide el cumplimiento de la actividad y su nivel de desarrollo.

2.5 Recursos.

2.5.1 Humanos

Se obtuvo el apoyo de los directivos de la institución y de los docentes investigados que laboran en la modalidad presencial, nivel bachillerato, sección matutina.

2.5.2 Materiales institucionales.

El Colegio “José María Velasco Ibarra” del cantón Milagro, Provincia del Guayas, facilitó por parte de la institución el aula de clases donde se pudo realizar las observaciones y cuestionarios a los docentes durante sus actividades de clases.

2.5.3 Económicos.

Durante el proceso de observación a los docentes, se asumió por parte del tesista los siguientes gastos.

<i>Materiales</i>	<i>Valor (dólares)</i>
Copias de los cuestionarios y registros	2
Fotos	10
Traslado a la institución	5
Lápiz, borrador, pluma, papelería	2
Lunch	6
Total	25 \$

2.6 Procedimiento.

Durante la investigación se realizó una serie de actividades que logren el fin de este estudio:

Se entregó la carta a la Lcda. Mayra Falconí de Orozco”, Rectora del colegio fiscal “José María Velasco Ibarra”, para poder realizar la investigación y recolección de datos. Luego nos asignan a los docentes del área de matemáticas de Octavo y Noveno de Básica, nos presentamos a los profesores a investigar, se les comunica y orienta su colaboración con la investigación del proyecto de desempeño docente.

Luego coordinamos horario y fechas de clases en que se realizara la investigación (cuestionarios y registro de observación) con los docentes. Se les explica individualmente a cada docente sobre los aspectos que se valoran en el cuestionario y los ítems a responder. En las fechas fijadas verbalmente con los profesores se observa las actividades de clases de cada docente de acuerdo a los horarios acordados.

Se ingresan los datos recolectados durante las observaciones y cuestionarios en la matriz Excel dada por el entorno virtual de la UTPL. Se envía los datos en las fechas indicadas.

CAPÍTULO 3
RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.

En este estudio de investigación se analiza el desempeño docente de 5 profesionales de la educación del Colegio “José María Velasco Ibarra” del cantón Milagro, provincia del Guayas, donde por medio de cuestionarios de autoevaluación y registros de observación se analizó los resultados de estos instrumentos que contienen la evaluación del desempeño en el ámbito legal, de la planificación y de la gestión, del liderazgo y comunicación. Cada ámbito se valoró frecuencia, importancia y nivel de conocimiento.

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	10.00	100%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9.80	98%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10.00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9.60	96%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	10.00	100%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9.60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9.80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9.60	96%
	TOTAL	78.40	
	PROMEDIO	9.80	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al colegio fiscal “José María Velasco Ibarra”

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

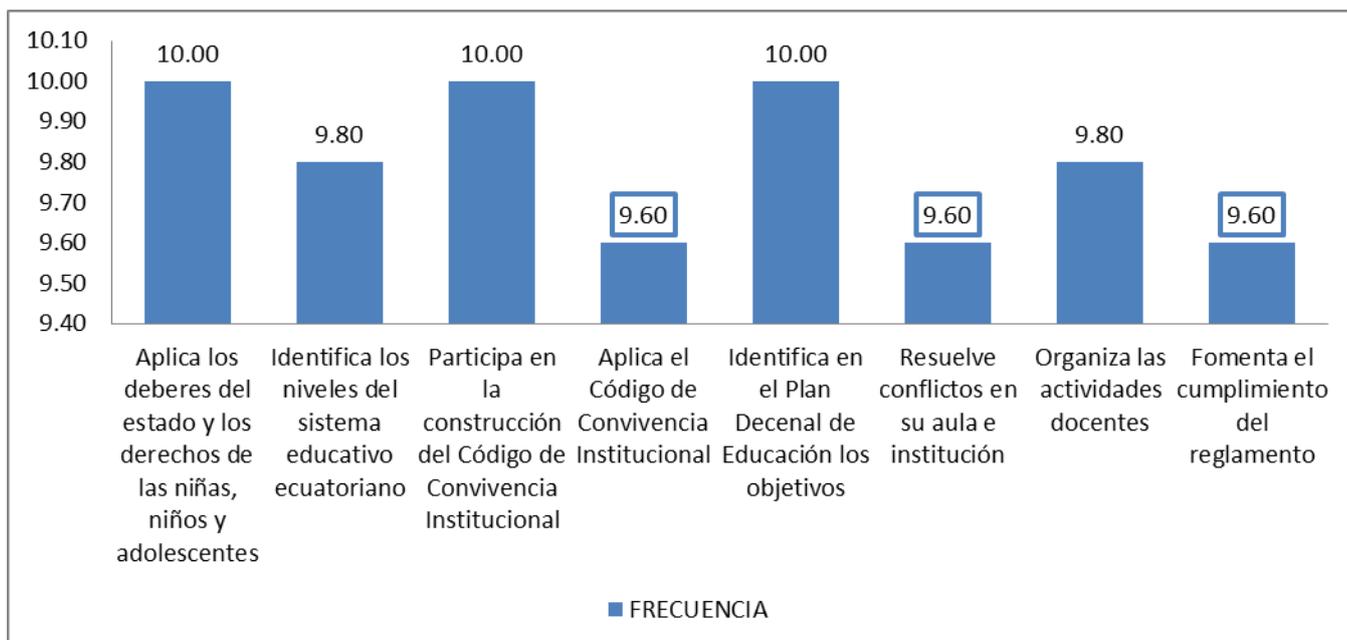


Figura 1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al colegio fiscal "José María Velasco Ibarra"

Utilizando el instrumento de autoevaluación de desempeño docente, en la tabla 1 el promedio de indicadores poseen un rango superior de lo mínimo aceptable lo que se califica en un nivel excelente (E), y en el gráfico se observa que los porcentajes son semejantes, los indicadores 1.4, 1.6 y 1.8 (Aplica el Código de Convivencia Institucional, Resuelve conflictos en su aula e institución, Fomenta el cumplimiento del reglamento respectivamente) revelan una frecuencia disminuida en relación a los otros indicadores. Se puede concluir que los docentes cumplirían parcialmente los códigos o reglamentos, donde estos permiten el cumplimiento de las políticas y estándares educativos que se ejecutan en el interior de las instituciones educativas para mejorar la calidad de educación. El resolver problemas del aula actualmente se debe plasmar al tener dos factores a favor: el apoyo de los padres de familia y estudiantes, segundo la experiencia docente, son parte del éxito de solucionar conflictos de cualquier índole, si fallan unos de estos factores no se cumple este indicador totalmente.

La idea de generalización del conocimiento de estudio que articula todo el diseño curricular en cada área. A partir de él se generan las destrezas, los conocimientos y las expresiones de desarrollo humano integral, constituyendo la guía principal del proceso educativo. En el Fortalecimiento Curricular de Educación Básica, el desarrollo de la condición humana se concreta de diversas formas, entre ellas: en la comprensión entre todos y con la naturaleza. En general, la condición humana se expresa a través de las destrezas y los conocimientos a desarrollar en las diferentes áreas y años de estudio, los cuales se precisan en las clases y procesos de aulas e incluso en el sistema de tareas de aprendizaje, con diversas estrategias metodológicas y de evaluación. (ECUADOR, 2010).

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9.80	98%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9.80	98%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10.00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9.60	96%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	10.00	100%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9.80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9.80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9.60	96%
	TOTAL	78.40	
	PROMEDIO	9.80	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al colegio fiscal "José María Velasco Ibarra"

3.1 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

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

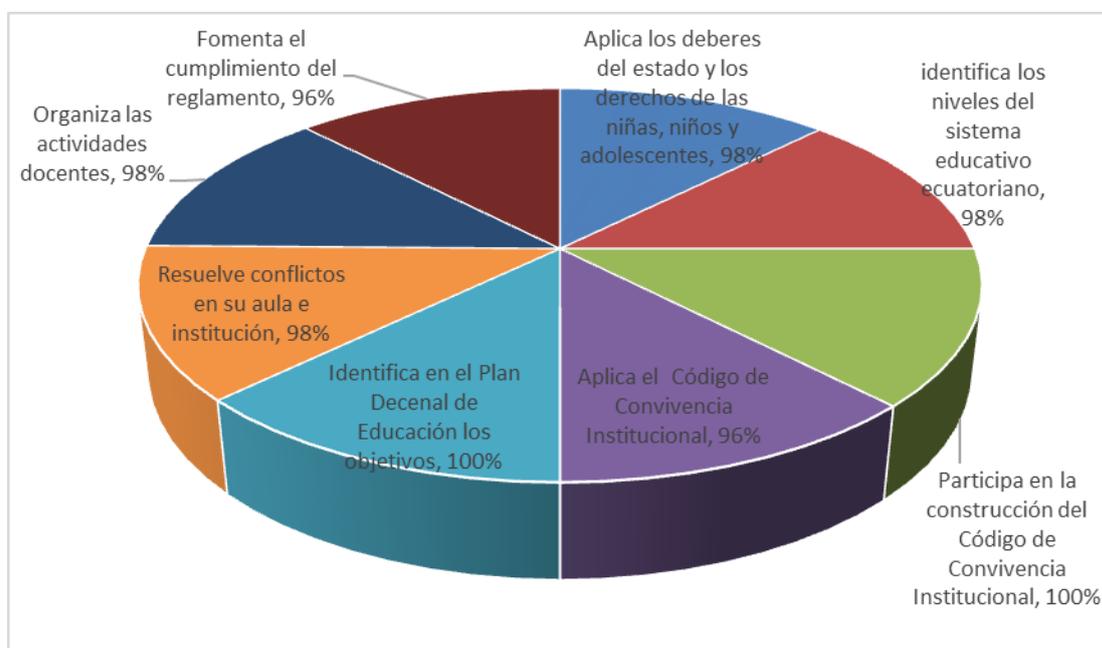


Figura 2. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al colegio fiscal "José María Velasco Ibarra"

En los resultados del instrumento de autoevaluación del desempeño docente, según los indicadores de la tabla 2 en su nivel de importancia el promedio estimado es excelente, se observó dentro que de estos indicadores el ítem 1.4 y 1.8 (9.60) son los más bajos en comparación con los otros indicadores, *el fomento del cumplimiento del reglamento y la aplicación del código de convivencia institucional* en los actores investigados existe una importancia poco participativa de concebir una educación profesional, intelectual y responsable para cumplir con las normas educativas de la institución y del país.

En Colombia para crear nuevas normas de políticas educativas se basaron en problemáticas relacionadas con: la proliferación de currículos y títulos para un mismo nivel de enseñanza, la existencia de instituciones de formación de calidad desigual, la carencia de investigación pedagógica educativa básica y la ausencia de una concepción auténticamente profesional e intelectual de la educación. (López & Paola, 2011). Esta última problemática se observa en nuestro estudio lo que nos plantea proponer replantear que revisen los docentes las políticas educativas del Ecuador para mejorar su nivel de conocimiento y calidad educativa.

3.1 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9.80	98%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9.80	98%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10.00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9.60	96%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	10.00	100%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9.80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9.80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9.60	96%
	TOTAL	78.40	
	PROMEDIO	9.80	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal "José María Velasco Ibarra"

3.1 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

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

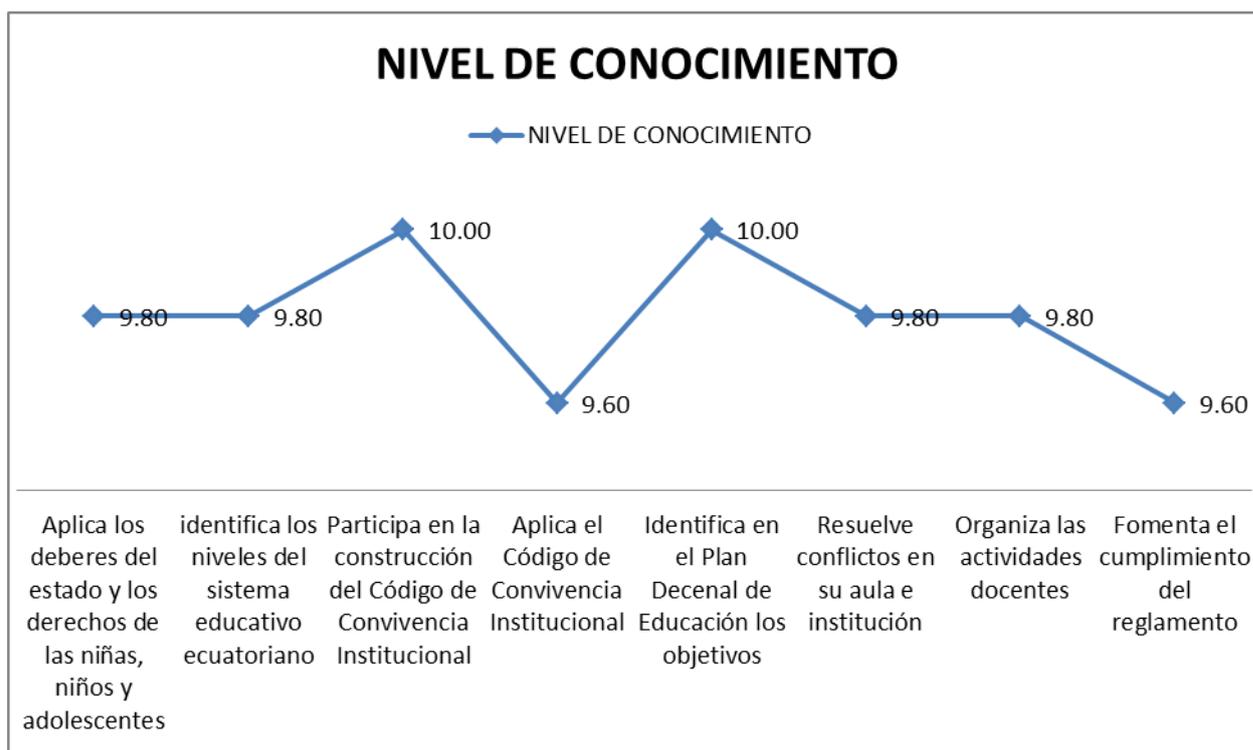


Figura 3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al colegio fiscal “José María Velasco Ibarra”

Las deducciones del cuestionario a los docentes investigados nos revela la tabla y figura 3 sobre el análisis del nivel de conocimiento en el ámbito legal existe igualdad en los resultados de los ítems anteriores lo cual se analizó anteriormente que estos ítems poseen un nivel de conocimiento de 9.80 siendo un promedio de evaluación excelente (E), en el cual los ítems “*Aplica el código de Convivencia Institucional*” y “*Fomenta el cumplimiento del reglamento*” en el que nos alerta que de los 5 investigados existe un desnivel en la comprensión de reglamentos de la institución y su convivencia. Ya que tal vez el interés por las normas no son participativas desde la cabeza de la institución para que se cumplan las políticas educativas.

En un estudio a 100 docentes de nivel preescolar, primario y secundario, seleccionados al azar en diferentes instituciones educativas de Monterrey; se puede testificar que los cambios continuos e inestables de las políticas y reformas en el sistema educativo, ha dado por secuela un modelo profesional frágil, incierto y dependiente en los docentes, simplemente el docente espera a que se le indique cómo lo debe hacer, tratando de implementar las nuevas propuestas tal y cómo se le indica. (Arriaga, 2011). Lo que se ve reflejado también en nuestro país, al haber cambios muy frecuentes de las normas institucionales y del estado dan como consecuencia un desconocimiento de aquellas.

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	9.20	92%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8.80	88%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9.20	92%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9.00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8.60	86%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9.20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9.00	90%
2.8	Utiliza el PAA	9.20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	9.80	98%
2.10	Planifica la clase	10.00	100%
2.11	Utiliza el PEI	9.40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9.60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9.40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9.20	92%
2.15	Incorpora el PAA	8.60	86%
	TOTAL	138.20	
	PROMEDIO	9.21	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal "José María Velasco Ibarra"

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.

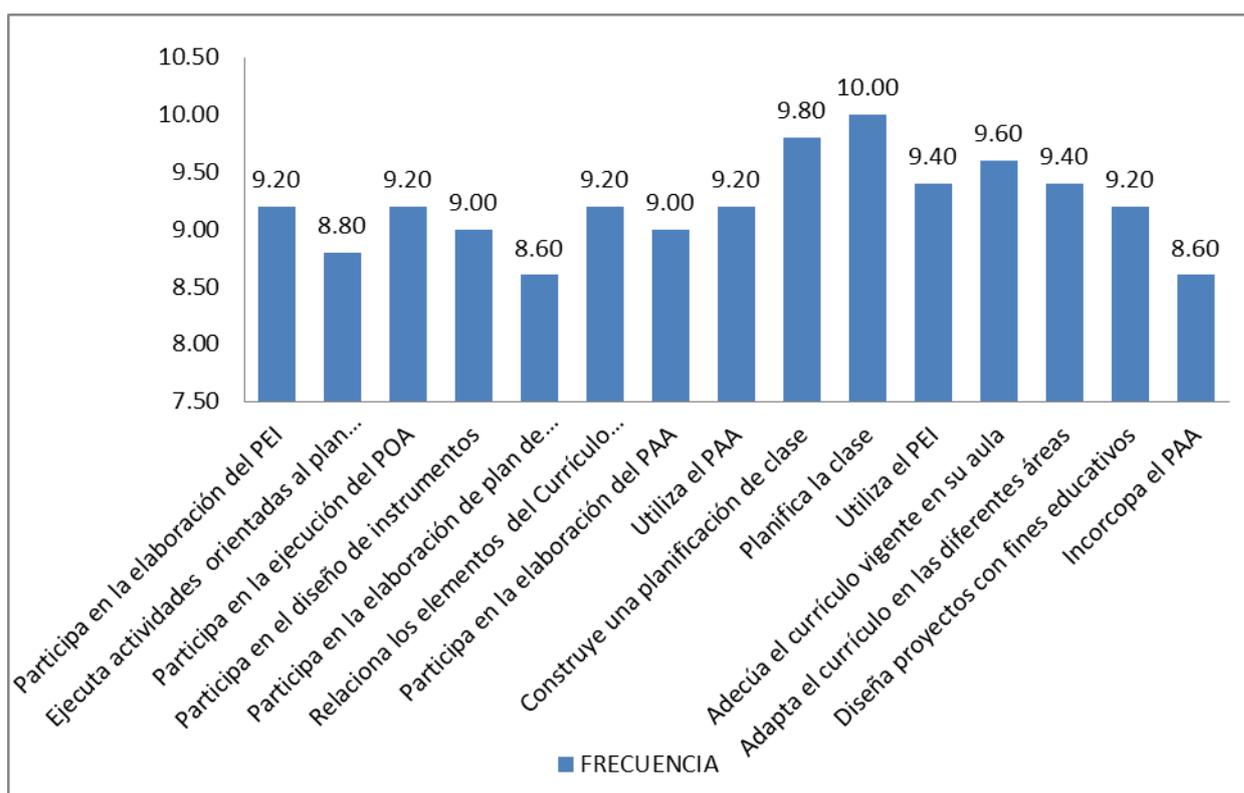


Figura 4. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal "José María Velasco Ibarra"

Los resultados de la tabla y figura 4 se analizó que los ítems 2.5 y 2.15 (*Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos e Incorpora el PAA*) presentaron una frecuencia de 8,60 y el indicador que *Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras* (8,80) al relacionar paralelamente con los otros indicadores demuestran ser los indicadores más bajos evaluados como un nivel superior aceptable sin llegar a ser excelente, con criterio muy bueno. Nos indica que en los actores investigados carece la planificación de estrategias para mejorar la educación o prevenir riesgos en la calidad educativa, lo que muestra que no incluyen en sus planificaciones el PAA. El profesor desde el momento que planea, considera

algunos factores que permiten valorar fortalezas y oportunidades, esto contribuye a una mayor equidad y condiciones de la calidad educativa.

La calidad educativa es evaluada según su planeación proactiva y participativa ya que sirve como herramienta de trabajo para transformar la gestión escolar. La planeación que los docentes hagan sobre su práctica es importante pues les reconoce tener una organización que les ayude a darse cuenta de los juicios y problemas que se van formando durante su labor docente, no llevar un orden involucra que el maestro no conozca si su trabajo es o no eficiente, el instaurar una planeación ayuda a no perderse en el camino, apoya a otros compañeros a enseñarles un camino, a darse cuenta y mejorar puntos débiles en la enseñanza-aprendizaje. (Moreno, 2010)

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

3.2.2 Importancia del ámbito de la planificación del desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9.60	96%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9.60	96%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9.80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9.80	98%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9.40	94%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9.60	96%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9.40	94%
2.8	Utiliza el PAA	9.60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9.80	98%
2.10	Planifica la clase	10.00	100%
2.11	Utiliza el PEI	10.00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10.00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9.80	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9.80	98%
2.15	Incorpora el PAA	9.40	94%
	TOTAL	145.60	
	PROMEDIO	9.71	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal "José María Velasco Ibarra"

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

3.2.2 Importancia del ámbito de la planificación del desempeño docente.

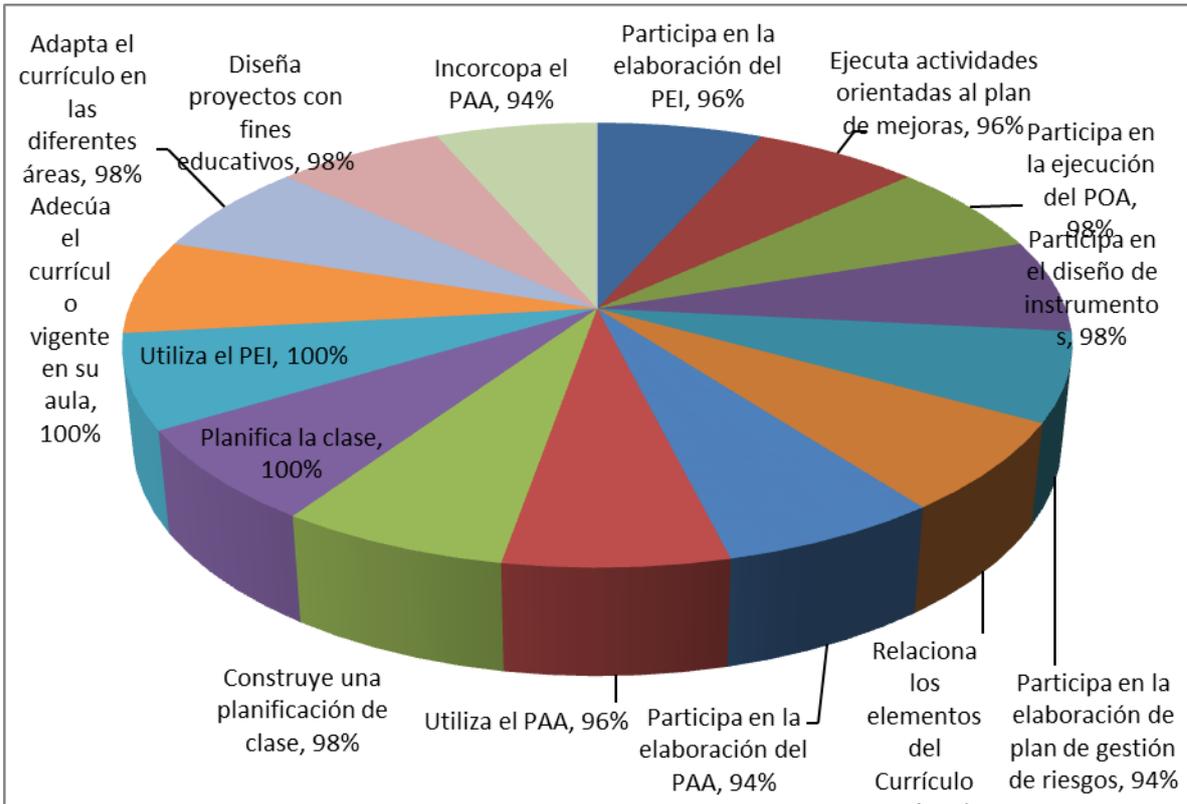


Figura 5. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal "José María Velasco Ibarra"

En los datos recogidos del cuestionario de autoevaluación se obtuvo en la tabla y figura 5 en el ámbito de planificación en su nivel de importancia, los indicadores de los ítems 2.5, 2.7 y 2.15 con el 9,40 (Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos, Participa en la elaboración del PAA e Incorpora el PAA), su promedio es de criterio excelente (E), pero inferior su valor en comparación con los otros indicadores, lo que nos lleva al análisis antes mencionado. La planeación escolar de diferentes índoles es un instrumento importante para la planeación estratégica, identificando problemas, necesidades y metas realizables situadas para mejorar la calidad del servicio educativo y en el marco legal de los propósitos educativos nacionales. En la Universidad Centro Occidental "Lisandro Alvarado", Venezuela se evaluó 52 docentes la función según su desempeño y la opinión de los estudiantes, en

cuanto al conocimiento sobre los elementos fundamentales del proceso de enseñanza aprendizaje, tales como, la planificación, ejecución y evaluación, se obtuvo que entre los docentes del área básica predominó el nivel de conocimiento bueno en cuanto a los elementos de la planificación de la enseñanza, mientras que el nivel de conocimiento regular prevaleció para los conceptos de ejecución y evaluación. Esto se relaciona con los resultados obtenidos en nuestra investigación

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9.80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9.60	96%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9.80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9.40	94%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9.20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9.60	96%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9.20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9.40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9.80	98%
2.10	Planifica la clase	10.00	100%
2.11	Utiliza el PEI	10.00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9.80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9.80	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9.60	96%
2.15	Incorpora el PAA	9.60	96%
TOTAL		144.60	
PROMEDIO		9.64	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal "José María Velasco Ibarra"

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

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

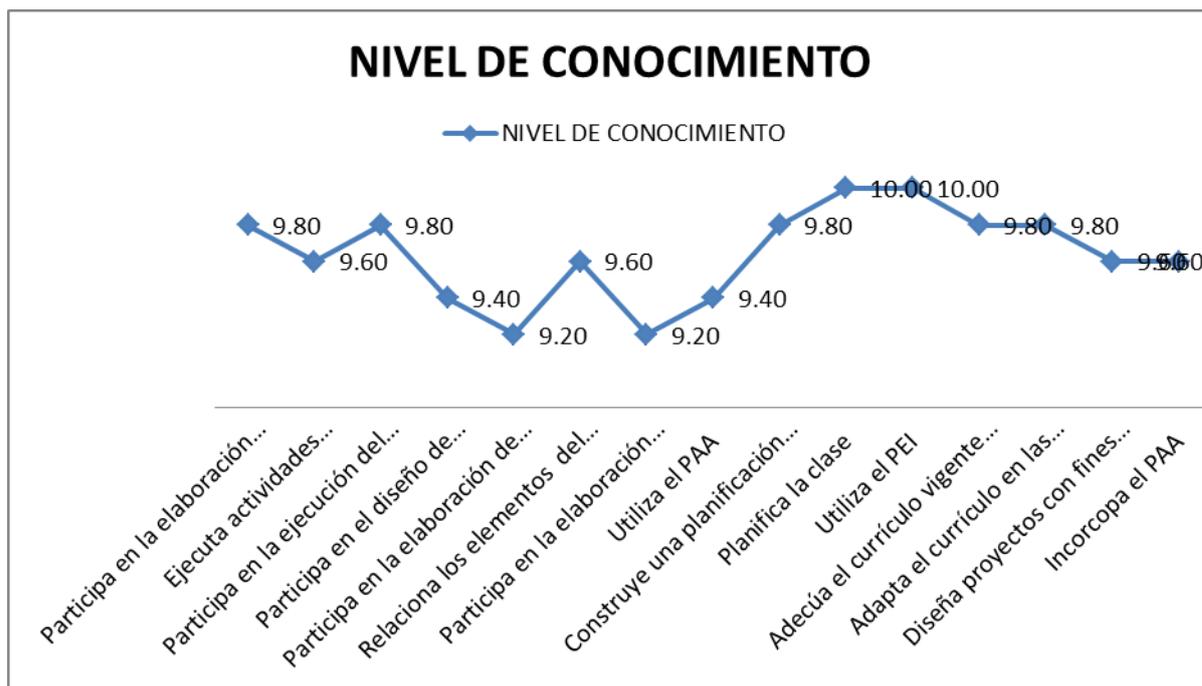


Figura 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal "José María Velasco Ibarra"

Los resultados del instrumento auto evaluador de los docentes investigados se analizó la tabla y figura 6, el menor rango del nivel de conocimiento se observó (9.20) en los indicadores de *Participación de elaboración de plan de gestión de riesgos y del PAA* en comparación con los otros indicadores, en nuestros docentes estudiados el promedio de estas categorías siguió siendo excelente (E) aunque nos reveló que la participación de planes importantes para la institución sigue siendo una dificultad durante las sesiones de los docentes durante el año.

El docente planificador decidirá acerca del futuro del objeto y el mismo será expuesto en el momento normativo que contendrá las estrategias a aplicar y los medios a utilizar para lograr la situación futura deseada en su proceso de enseñanza –aprendizaje durante el desempeño profesional. (Leal, 2010, pág. 42)

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

3.3.1. Planificación del proceso enseñanza – aprendizaje.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9.20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9.40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9.40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9.40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9.00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9.40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9.00	90%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10.00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9.40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9.60	96%
	TOTAL	93.80	
	PROMEDIO	9.38	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal “José María Velasco Ibarra”

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

3.3.1. Planificación del proceso enseñanza – aprendizaje.

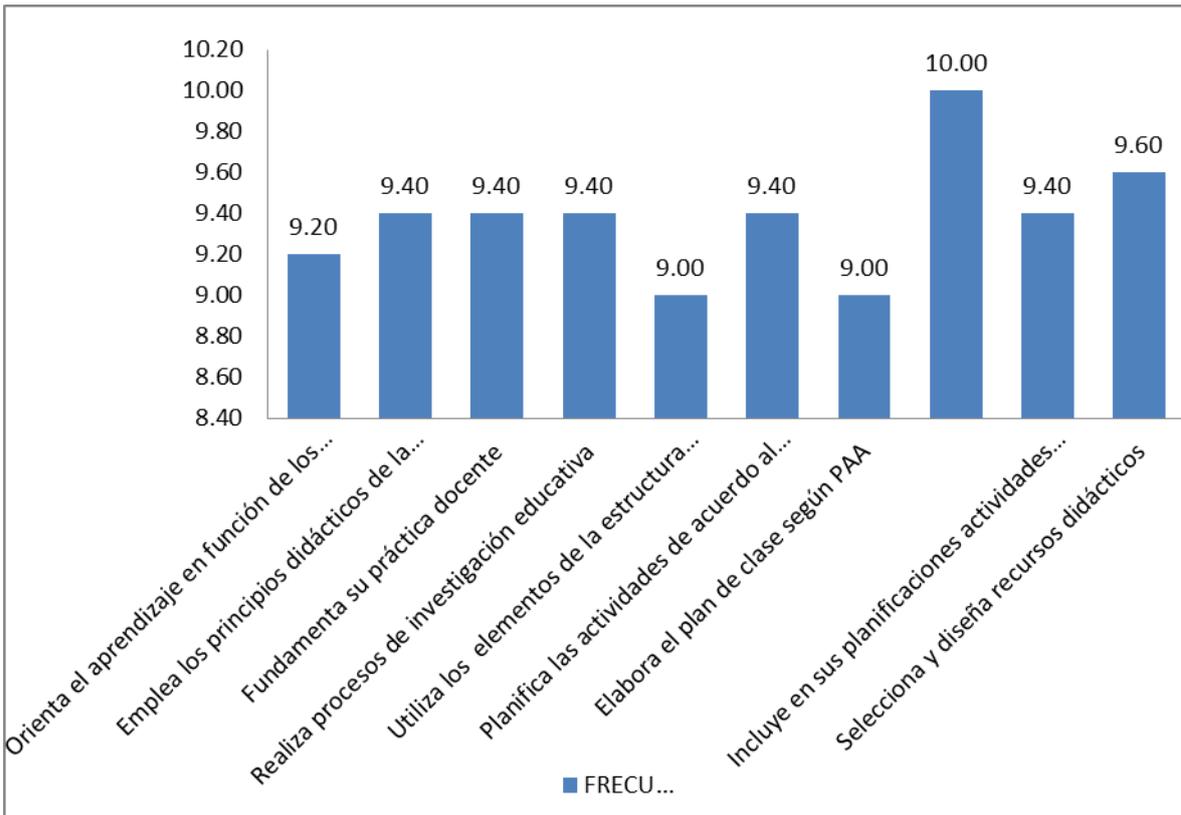


Figura 7. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza – aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal “José María Velasco Ibarra

Los resultados del instrumento de autoevaluación docente, revelan en la tabla y figura 7, que los actores investigados tienen su menor frecuencia en los indicadores de los ítems 3.5 y 3.7 (*Utiliza los elementos de la estructura curricular y Elabora el plan de clase según PAA*) siendo una frecuencia de 9, lo que nos indica que los años de experiencia docente y conocimiento sobre su asignatura permiten tener puntajes altos durante el proceso de enseñanza – aprendizaje, pero son inferiores al elaborar recursos innovadores para mejorar la estructura de las clases.

La gestión del aprendizaje es una labor que refleja el quehacer educacional de los educadores que asumen la responsabilidad de formar al ser humano en la sociedad del

conocimiento, bajo la óptica de la educación crítico reflexiva que permita al humano incluirse en la sociedad eficientemente.

Además algunos docentes no revisan el nivel epistemológico, ni renuevan el conocimiento de saberes que van a desarrollar en clases, en cambio usan proyectos de aprendizajes y estrategias metodológicas que fueron impartidas en años anteriores. Esto da pie a deducir que no se obtienen aprendizajes valederos, ya que cada grupo varia anualmente, y dentro de su dinámica interna también existen variaciones dadas por la motivación o por la influencia de factores externos al proceso educativo. (Guzman, 2009)

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

3.3.1. Planificación del proceso enseñanza – aprendizaje.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9.80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9.80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9.80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9.80	98%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9.60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9.60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9.40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10.00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9.80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9.80	98%
	TOTAL	97.40	
	PROMEDIO	9.74	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal "José María Velasco Ibarra"

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

3.3.1. Planificación del proceso enseñanza – aprendizaje.

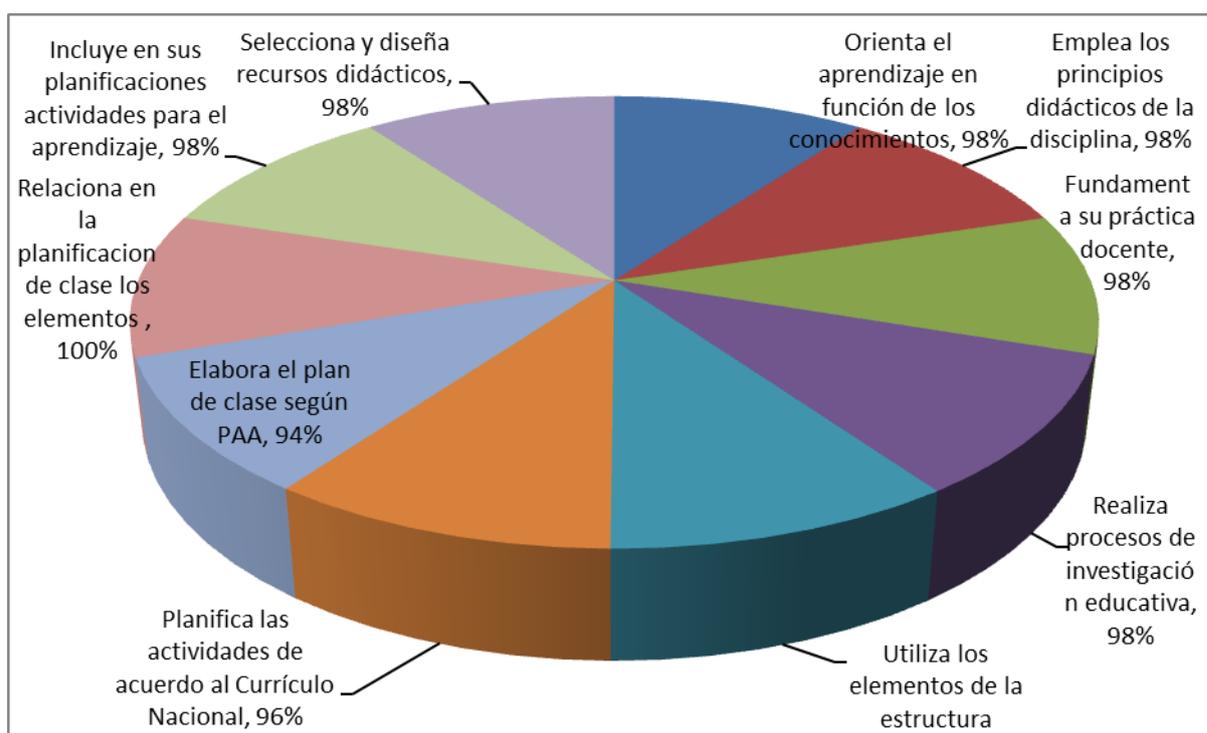


Figura 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza – aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal “José María Velasco Ibarra”

El cuestionario de autoevaluación de desempeño nos dio los siguientes resultados en la tabla y figura 8, se observó que el nivel de importancia en la planificación enseñanza – aprendizaje es menor (9.40) en el ítem 3.7 (*Elabora el plan de clase según PAA*) en relación a los otros indicadores, aunque el rango es de criterio excelente (E) su debilidad radica en que los docentes investigados prefieren seguir manejando planes de clases de años anteriores, la renovación y actualización se les torna compleja. El proceso enseñanza – aprendizaje sistemático reconoce a los propósitos educativos, y en función de ellos se

realiza, mediante criterios e indicadores coherentes. Sus resultados admiten reorientar el proceso, reajustar las programaciones, incorporar otras estrategias, entre otras decisiones. (Palomino, 2012, pág. 72)

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

3.3.1. Planificación del proceso enseñanza – aprendizaje.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9.60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9.80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9.80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9.80	98%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9.40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9.60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9.40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10.00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9.80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9.80	98%
	TOTAL	97.00	
	PROMEDIO	9.70	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal "José María Velasco Ibarra"

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

3.3.1. Planificación del proceso enseñanza – aprendizaje.

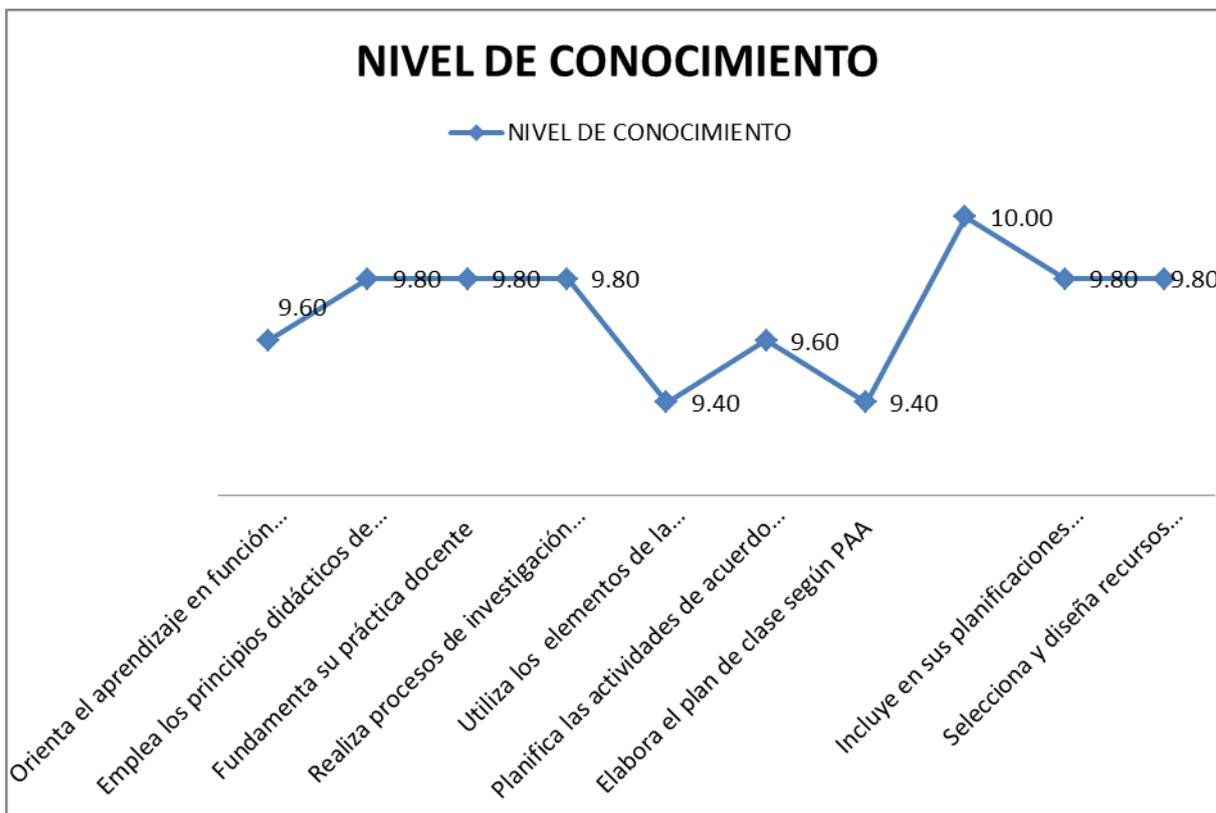


Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza – aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal “José María Velasco Ibarra”

Los valores recolectados en el instrumento realizado a los docentes en la tabla y figura 9, se halló que el nivel de conocimiento sobre la planificación del proceso enseñanza – aprendizaje inferior fue del ítem 3.7 y 3.5 (Elabora el plan de clase según PAA, utiliza elementos de la estructura curricular) con 9.40 se mantiene en un rango de criterio excelente (E), pero disminuido en correlación con los otros indicadores, se podría concluir que existe una leve falencia en la comunidad académica al desarrollar la gestión pedagógica como procesos de enseñanza en base al currículo y elaborando planes que promuevan el aprendizaje de los estudiantes, lo que dificulta mejorar la calidad educativa.

En el proceso de enseñanza – aprendizaje la planificación sirve para asegurar un acceso seguro a la generación del conocimiento, tanto tecnológico como científico, necesario para lograr reorientar y modificar el ámbito laboral de acuerdo con los nuevos desafíos y demandas propios del desarrollo y el cambio sociocultural. (Murillo & Román, 2010)

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

3.3.2. Ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje.

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

INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9.20	9.38	92%	94%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9.40	9.38	94%	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9.60	9.63	96%	96%
	TOTAL	28.20	28.38		
	PROMEDIO	9.40	9.46	94%	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal "José María Velasco Ibarra"

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

3.3.2. Ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje.

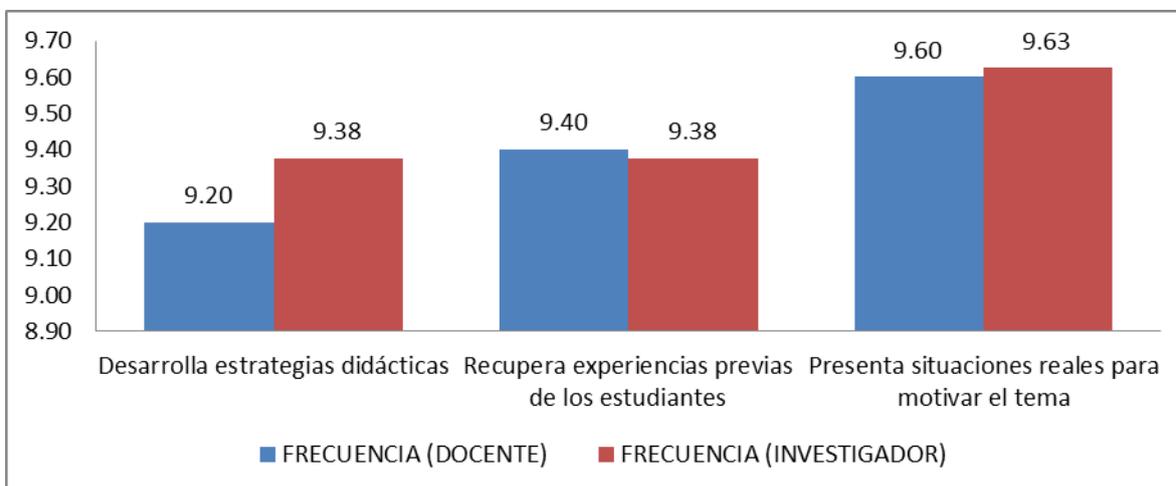


Figura 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal “José María Velasco Ibarra”

Los resultados la tabla y gráfico 10, se examinó dos percepciones según el docente (investigado) y según el observador (investigador). Analizamos la percepción docente en el desempeño profesional durante el proceso enseñanza – aprendizaje encontrándose el menor puntaje en el ítem 3.11.1 demostrando una frecuencia de 9,20 puntos, con un rango de criterio excelente (E) este indicador (*desarrolla estrategias didácticas*) propicia en el estudiante el desarrollo mental para construir su propio conocimiento y basar lo aprendido en experiencias propias.

Según el observador (investigador) el indicador con una frecuencia notable en relación a las otras la presentó el ítem 3.11.1(*desarrolla estrategias didácticas*) y el ítem 3.11.2 (*recupera experiencias previas de los estudiantes*) con el 9.38 en su rango calificado como excelente (E), pero disminuido en correlación a los otros, las estrategias son articulaciones entre diferentes niveles de aprendizaje que permiten el mejoramiento del proceso enseñanza – aprendizaje, haciendo que los estudiantes con sus propias experiencias formen nuevos conocimientos.

La estimulación del pensamiento es un factor que los docentes necesitan desenvolver para lograr mayor eficacia en el estudiante que se pretende formar, y su fundamento se encuentra dado en el conocimiento de la estructura y funcionamiento de la vida, a partir de la cual comienzan todos los análisis desde la enseñanza elemental. (Panza, 2008)

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

3.3.2. Ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje.

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

DESARROLLO.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9.60	9.75	96%	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9.20	9.50	92%	95%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8.80	9.75	88%	98%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9.20	9.75	92%	98%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9.20	9.25	92%	93%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9.40	9.38	94%	94%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9.40	9.75	94%	98%
	TOTAL	64.80	67.13		
	PROMEDIO	9.26	9.59	93%	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal “José María Velasco Ibarra”

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

3.3.2. Ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje.

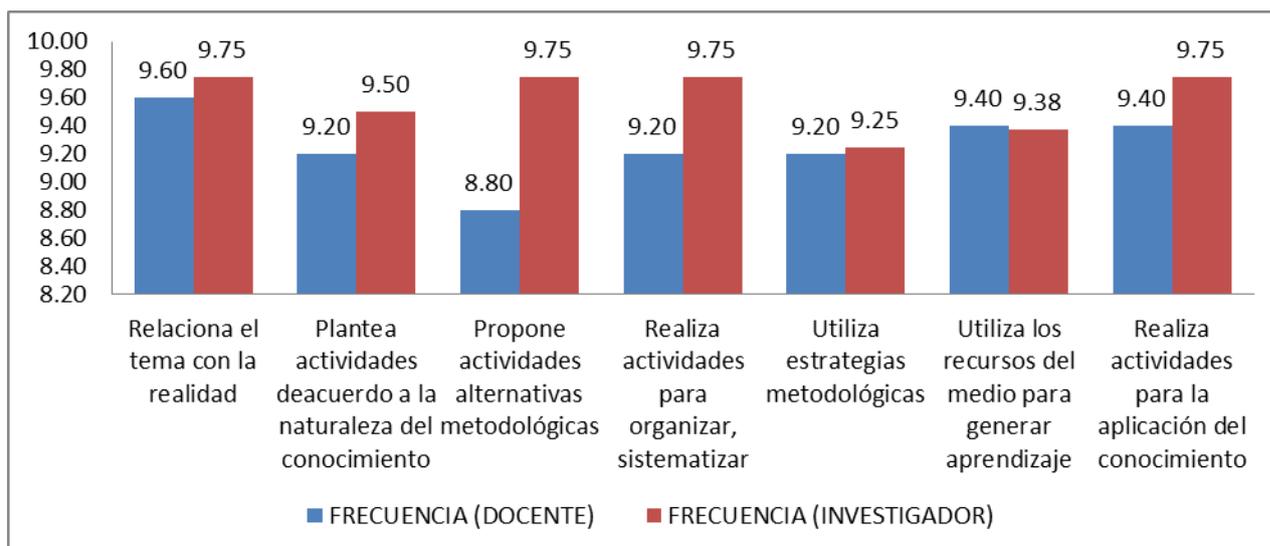


Figura 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal "José María Velasco Ibarra"

En los datos recogidos del cuestionario de autoevaluación se obtuvo en la tabla y figura 11, se examinó dos percepciones según el docente (investigado) y según el observador (investigador). Se encontró dentro de los niveles de frecuencia del docente el ítem 3.12.3, *propone actividades alternativas metodológicas*, con el 8.80 con el criterio muy bueno en grado superior al mínimo aceptable, podemos deducir que sin llegar a ser excelente el docente usa parcialmente metodología actual para poder llegar a fijar los conocimientos en los estudiantes. En nivel de frecuencia según el investigador el ítem 3.12.5 *utiliza estrategias metodológicas* concuerda con el análisis planteado anteriormente con un puntaje de 9.25 inferior a los otros indicadores con criterio excelente.

Es importante poner énfasis en el uso de las estrategias de aprendizaje, para lograr que el alumno obtenga un aprendizaje significativo y tenga éxito en su proceso debe implementarlas; puedan beneficiar el rendimiento académico, mejorando sus posibilidades

de trabajo y de estudio. Por lo que le toca al profesor enseñar dichas estrategias. (Arana Bojórquez, 2008)

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

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

EVALUACIÓN

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.00	9.63	90%	96%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9.60	9.63	96%	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8.20	9.00	82%	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9.00	9.88	90%	99%
	TOTAL	35.80	38.13		
	PROMEDIO	8.95	9.53	90%	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal "José María Velasco Ibarra"

3.3.2. Ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje.

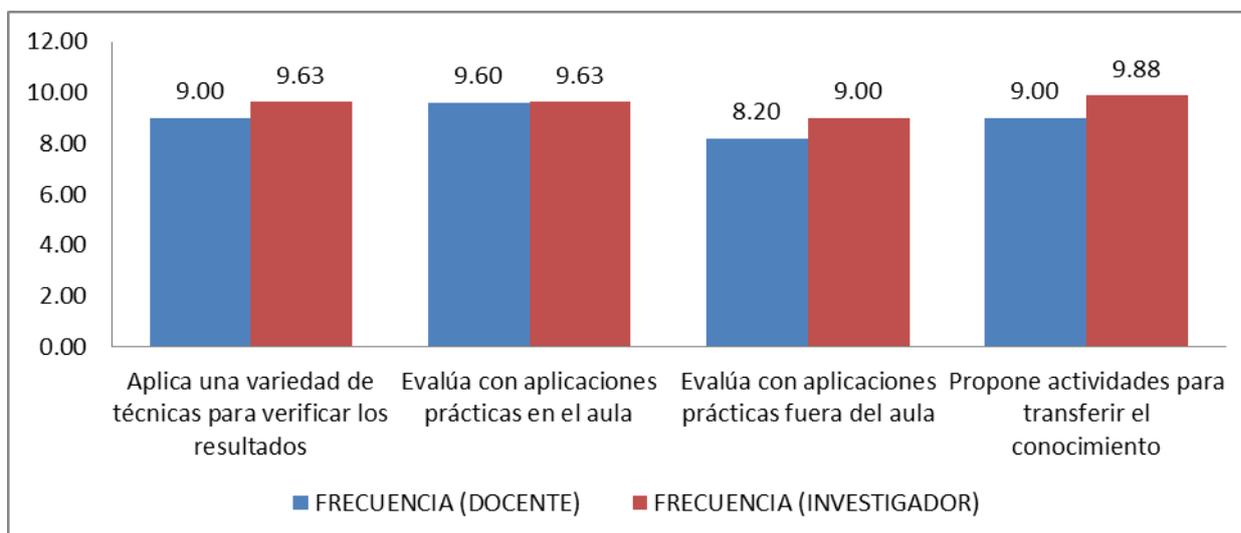


Figura 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal “José María Velasco Ibarra

Analizando según en cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y según las observaciones del investigador el ítem 3.13.3 (*Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula*) encontramos que el nivel de frecuencia durante la evaluación esta disminuido en relación a los otros indicadores con un puntaje de 8.20 (docente) y 9.00 (investigador), lo que nos indica que la evaluación del proceso enseñanza aprendizaje no se cumple totalmente fuera del aula, tal vez sus aplicaciones prácticas ya no logran resultados esperados.

La evaluación de competencias se basa entonces en el acceso a fuentes múltiples y variadas de información con el fin de determinar si los estudiantes han alcanzado el nivel esperado de desarrollo de competencias, así como un grado suficiente de dominio de los recursos vinculados a cada competencia. (Fernández March, 2010)

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

3.3.2.4 Ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje.

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

VISIÓN GLOBAL

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9.40	9.46	94%	95%
3.12	DESARROLLO	9.26	9.59	93%	96%
3.13	EVALUACIÓN	8.95	9.53	90%	95%
	TOTAL	27.61	28.58		
	PROMEDIO	9.20	9.53	92%	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal “José María Velasco Ibarra”

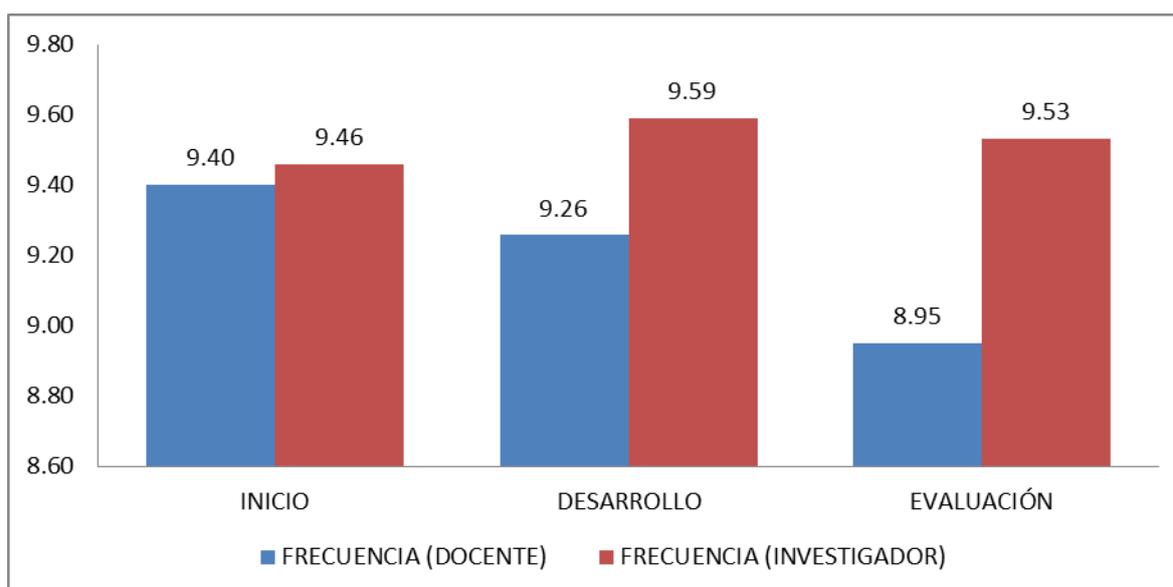


Figura 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal “José María Velasco Ibarra”

Según los instrumentos de autoevaluación y del observador, los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, en la visión global del docente (9.20) y del investigador (9.53) el puntaje se mantiene en un criterio excelente,

Las competencias, en su condición de normas o estándares, establecen referentes explícitos del desempeño de un individuo, con respecto a una cadena de requisitos preestablecidos por los sectores educativo y/o laboral. Están propuestos al fortalecimiento y reconocimiento del saber hacer (know how) de los individuos y, particularmente, de la fuerza laboral de una economía; propósito que supone elevar los niveles de educación y capacitación en la población, al que, por lo tanto, deben contribuir las políticas e iniciativas de formación por competencias. (Climént Bonilla, 2010)

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

3.3.2.5 Ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje.

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

INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9.80	98%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10.00	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9.60	96%
	TOTAL	29.40	
	PROMEDIO	9.80	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal “José María Velasco Ibarra”

3.3.2. Ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje.



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal “José María Velasco Ibarra”

Los datos recogidos con los instrumentos de autoevaluación docente reflejan en la tabla y figura 11, que el indicador de importancia con puntaje menor (9.60) con un criterio calificado de excelente (E), lo presentó el ítem 3.11.3 (*Presenta situaciones reales para motivar el tema*), con mínimas falencias en las estrategias de enseñanza no cumplen el 100% de este indicador tal vez porque falte estimular más el pensamiento de los estudiantes por parte de los profesores.

La formación y desarrollo del pensamiento del estudiante está condicionado por intermedio de las interacciones con objetos, fenómenos, acontecimientos y otros humanos, que induce a formar conceptos, juicios, ideas, modelos teóricos, que se cambian en valores culturales y que a su vez sirven de base a nuevas cualidades que se van observando en nuevos acontecimientos, procesos y fenómenos. (Panza, 2008, pág. 8).

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

3.3.2.6 Ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje.

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

DESARROLLO.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9.80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9.80	98%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9.40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9.60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9.60	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9.60	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9.80	98%
	TOTAL	67.60	
	PROMEDIO	9.66	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal "José María Velasco Ibarra"

3.3.2. Ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje.



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal “José María Velasco Ibarra”

Recogiendo los datos de los instrumentos de autoevaluación, el nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, con el ítem 3.12.3, *Propone actividades alternativas metodológicas*, con un puntaje de 9.4 de criterio excelente, nos indica ser inferior al resto de indicadores en la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje, demostrando que falta actualización de conocimientos en el desarrollo profesional sobre estrategias metodológicas.

Las Estrategias de aprendizaje, es en parte suscitado por las nuevas orientaciones psicopedagógicas, en investigaciones realizadas sobre el tema se ha comprobado que los estudiantes con éxito difieren de los estudiantes con menos éxito en que conocen y usan habilidades de aprendizaje más sofisticadas que la pura repetición mecánica. (Arana Bojórquez, 2008)

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

3.3.2.7 Ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje.

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

EVALUACIÓN.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.80	98%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10.00	100%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8.20	82%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9.60	96%
	TOTAL	37.60	
	PROMEDIO	9.40	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal “José María Velasco Ibarra”

3.3.2. Ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje.

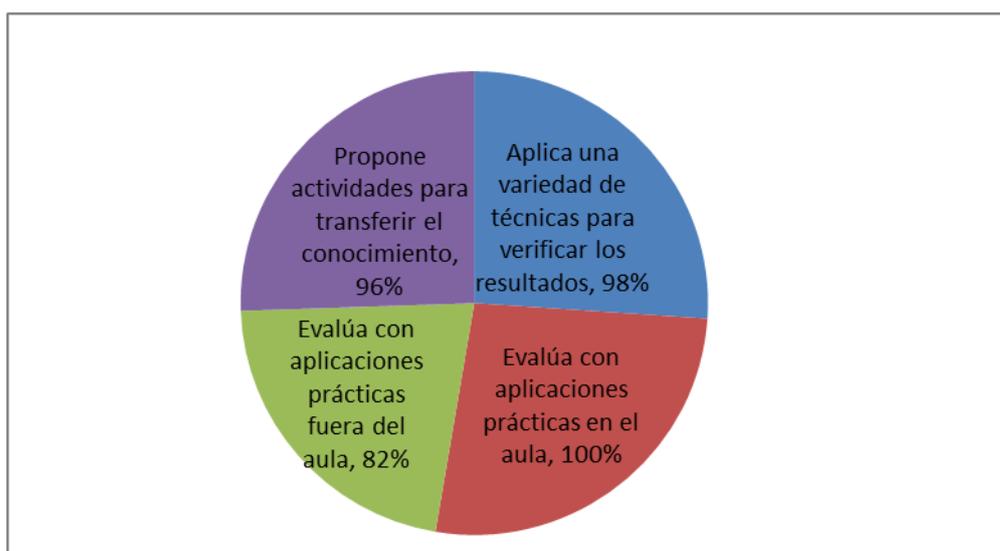


Figura 16. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal “José María Velasco Ibarra”

En el análisis de la tabla y figura 16, el nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, se observa que el indicador 3.13.3 (*Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula*) con un puntaje 8.20 con un criterio calificado como muy bueno nos revela que la evaluación del proceso enseñanza aprendizaje no se cumple totalmente fuera del aula, tal vez sus aplicaciones prácticas ya no logran resultados deseados

En la evaluación por competencias se ofrecen estrategias evaluativas que hagan viable el desarrollo de competencias, tales como el feedback de calidad, la autoevaluación o la evaluación de compañeros, y estrategias evaluativas de las competencias. (Fernández March, 2010)

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

3.3.2.8 Ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje.

VISIÓN GLOBAL.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9.80	98%
3.12	DESARROLLO	9.66	97%
3.13	EVALUACIÓN	9.40	94%
	TOTAL	28.86	
	PROMEDIO	9.62	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal “José María Velasco Ibarra”

3.3.2. Ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje.

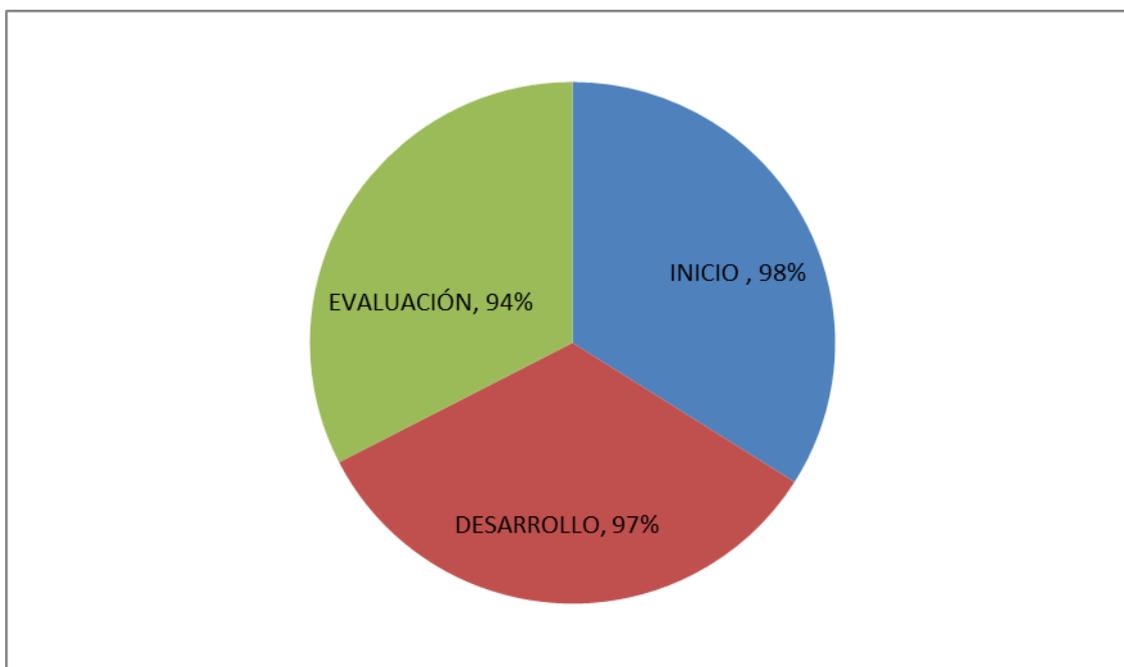


Figura 17. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal “José María Velasco Ibarra”

Al analizar los instrumentos de autoevaluación docente, en la visión global del nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, observamos que la evaluación mantiene nivel de puntaje menor en relación a los otros con (9.4), los que nos da un puntaje global de 9.62 manteniéndose en nivel superior con criterio excelente.

Las competencias como instrumentos o medios de la formación (individual y colectiva) que componen saberes para la solución de problemas complejos, propios de la realidad, o las realidades, en que las personas viven y se forjan; naturaleza en que reside el sentido formativo de las competencias: abierto al avance personal, social y laboral de individuos y grupos. (Climént Bonilla, 2010)

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

3.3.2.9 Ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje.

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

INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9.80	98%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10.00	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9.80	98%
	TOTAL	29.60	
	PROMEDIO	9.87	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal “José María Velasco Ibarra”

3.3.2. Ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje.



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal “José María Velasco Ibarra”

Los resultados obtenidos a través del cuestionario de autoevaluación docente, se muestran en un rango superior al mínimo aceptable (E), en esta tabla y figura 12, se evaluó el nivel de conocimiento en el proceso enseñanza aprendizaje siendo el ítem 3.11.2 con el rango superior de 10 como puntaje en el indicador (*Recupera experiencias previas de los estudiantes*), las habilidades didácticas de estos docentes investigados nos reveló la capacidad de desarrollar procesos mentales en los estudiantes y de apoyo para fijación de los conocimientos impartidos.

Lógicamente, el pensamiento será entonces la consecuencia no de una actitud pasiva o imaginativa en la sala de clases, sino de la interacción que se produce entre sujeto y realidad, transformándose él mismo y el mundo que le rodea por intermedio de la cultura. Aquí converge lo psicológico y lo mediacional. (Panza, 2008, pág. 8).

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

3.3.2.10 Ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje.

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

DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9.80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9.60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9.40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9.60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9.60	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9.60	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9.80	98%
	TOTAL	67.40	
	PROMEDIO	9.63	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal "José María Velasco Ibarra"

3.3.2. Ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje.

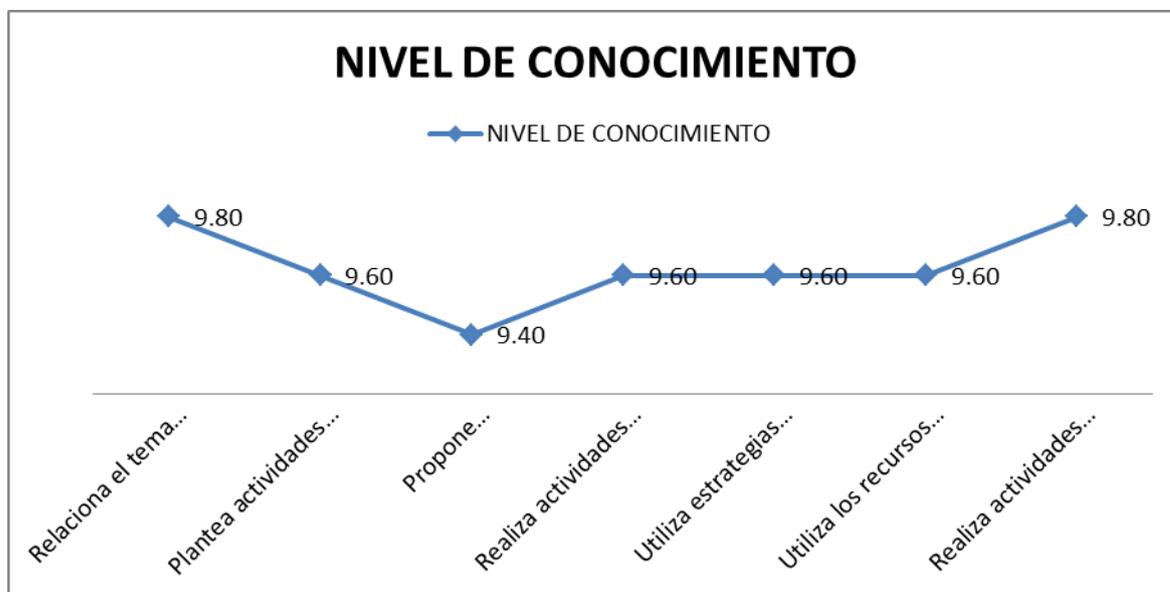


Figura 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal "José María Velasco Ibarra"

En los recursos usados, nos revela el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, en el ítem 3.12.3, *Propone actividades alternativas metodológicas*, con un puntaje de 9.40 en un nivel superior del mínimo aceptable, excelente (E), en relación a los otros indicadores este es de puntaje inferior, nos indica que las alternativas de enseñanza aprendizaje son parcialmente dadas con falta de renovación por el docente.

La contigüidad de los estilos de enseñanza al estilo de aprendizaje requiere que los profesores acierten la gramática mental de sus alumnos derivada de los conocimientos previos y del agregado de estrategias, guiones o planes utilizados por los sujetos en la ejecución de las tareas. Es por lo anteriormente mencionado, que los docentes deben estar formados para enseñar dichas estrategias: deben conocer su propio aprendizaje, las tácticas que posee y las que utiliza normalmente. (Arana Bojórquez, 2008)

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

3.3.2.11 Ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje.

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

EVALUACIÓN.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.60	96%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10.00	100%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8.20	82%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9.60	96%
	TOTAL	37.40	
	PROMEDIO	9.35	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal “José María Velasco Ibarra”

3.3.2. Ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje.

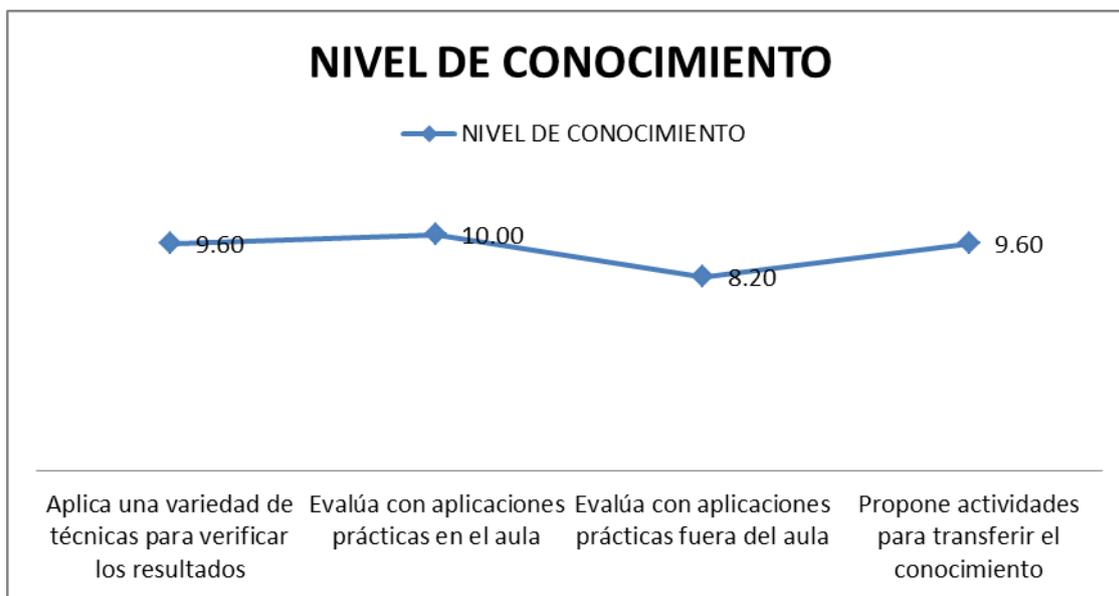


Figura 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal “José María Velasco Ibarra

En el análisis de la tabla y figura 20, el nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, se observa que el indicador 3.13.3 (*Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula*) con un puntaje 8.20 con un criterio calificado como muy bueno nos revela que la evaluación del proceso enseñanza aprendizaje en los docentes evaluados no se cumplen totalmente los criterios de evaluación al estudiante.

Una buena estrategia reside en describir con una serie de instrumentos que nos ayuden en la labor de evaluar (y quizá también calificar). Para el caso particular de las competencias genéricas, se debe crear una serie de plantillas y rúbricas que permitieran evaluar el desarrollo competencial del alumno. (García & Terrón, 2010)

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

3.3.2.12 Ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje.

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

VISIÓN GLOBAL.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.60	96%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10.00	100%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8.20	82%
	TOTAL	27.80	
	PROMEDIO	9.27	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal “José María Velasco Ibarra”

3.3.2. Ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje.

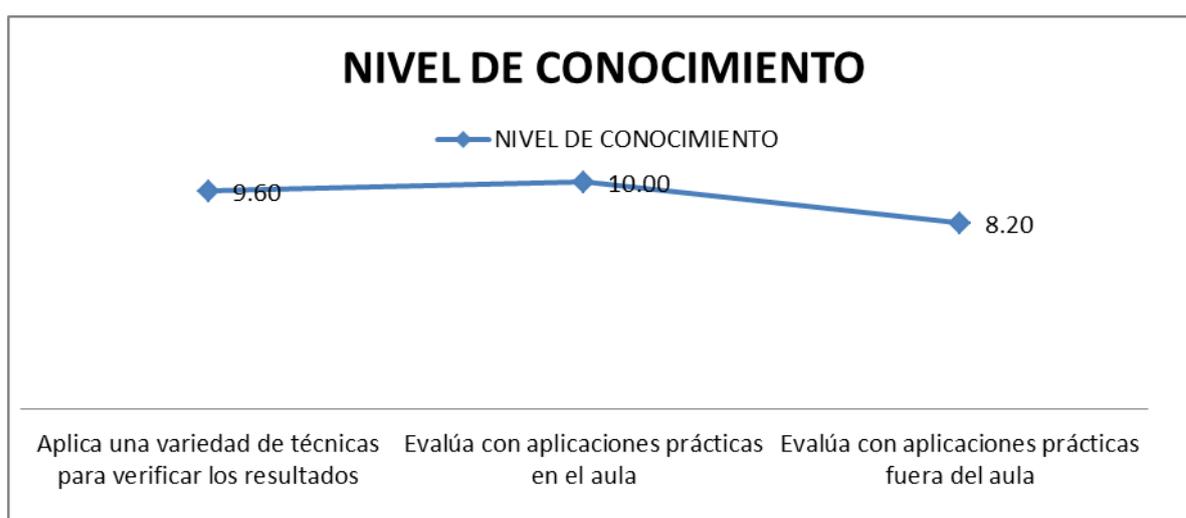


Figura 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal “José María Velasco Ibarra”

A nivel global se analizó el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, el ítem 3.13 con menor puntaje de los indicadores (8.20), *Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula*, en relación a los otros niveles de frecuencia e importancia sigue siendo un procedimiento que llama la atención, con una dificultad para evaluar al estudiante fuera del aula, nos revela que la evaluación no es totalmente completa para valorar conocimientos dados.

Cualquier docente es consciente de la importancia de evaluar las actividades que se realizan en una asignatura. Si bien puede constituir un largo debate sobre si todas ellas deben tener una nota y un reflejo directo en la calificación final, lo que sí es importante es que el estudiante tenga investigación sobre su propio proceso de aprendizaje, es decir, si está consiguiendo alcanzar los objetivos que se le proponían. (García & Terrón, 2010)

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

Tabla 22. Resultados desglosados en la Gestión del 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	9.40	9.80	9.87
Desarrollo	9.26	9.66	9.63
Evaluación	8.95	9.40	9.35

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal “José María Velasco Ibarra”

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

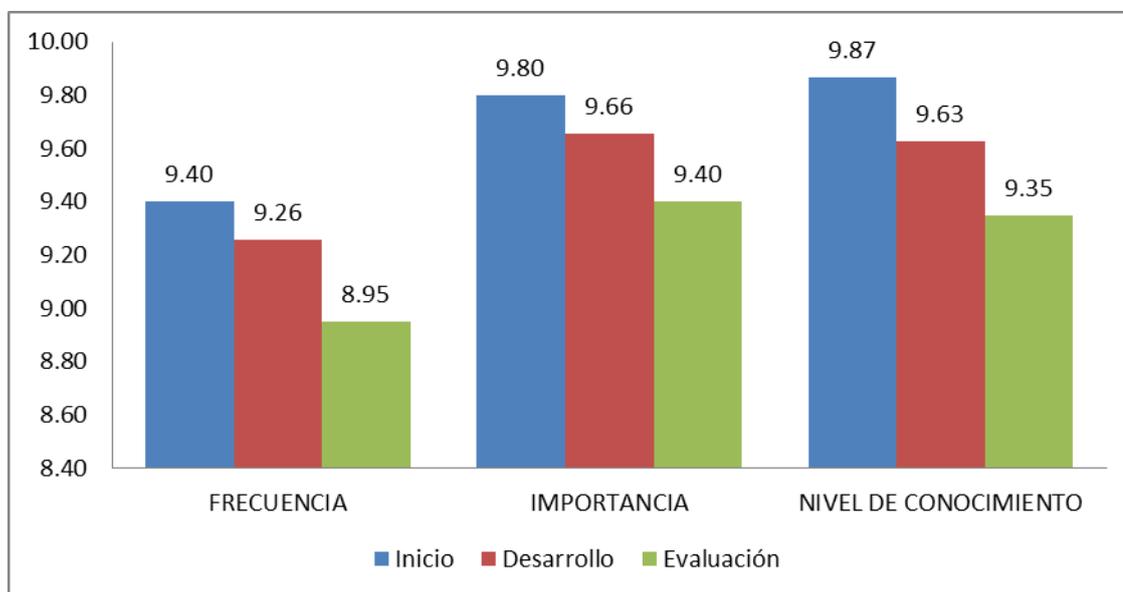


Figura 26. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje.

Fuente: Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal “José María Velasco Ibarra”

En la tabla y figura 26, resultados de la gestión del aprendizaje, según el nivel de frecuencia, importancia y del conocimiento, la evaluación resulta tener los valores inferiores

respectivamente a lo antes mencionado (9.40, 9.26, 8.95), concordando con los valores de las tablas antes expuestas.

La evaluación de competencias se basa entonces en el acceso a fuentes múltiples y variadas de información con el fin de determinar si los estudiantes han alcanzado el nivel esperado de desarrollo de competencias, así como un grado suficiente de dominio de los recursos vinculados a cada competencia. (Fernández March, 2010)

3.4 Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9.80	9.63	98%	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	9.60	9.25	96%	93%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8.00	9.00	80%	90%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9.60	9.75	96%	98%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9.80	9.75	98%	98%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10.00	9.63	100%	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9.40	9.25	94%	93%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9.60	9.25	96%	93%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9.60	9.25	96%	93%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10.00	9.75	100%	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8.80	9.38	88%	94%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9.40	9.38	94%	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9.80	9.88	98%	99%
TOTAL		123.40	123.13		
PROMEDIO		9.49	9.47	95%	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal "José María Velasco Ibarra"

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.

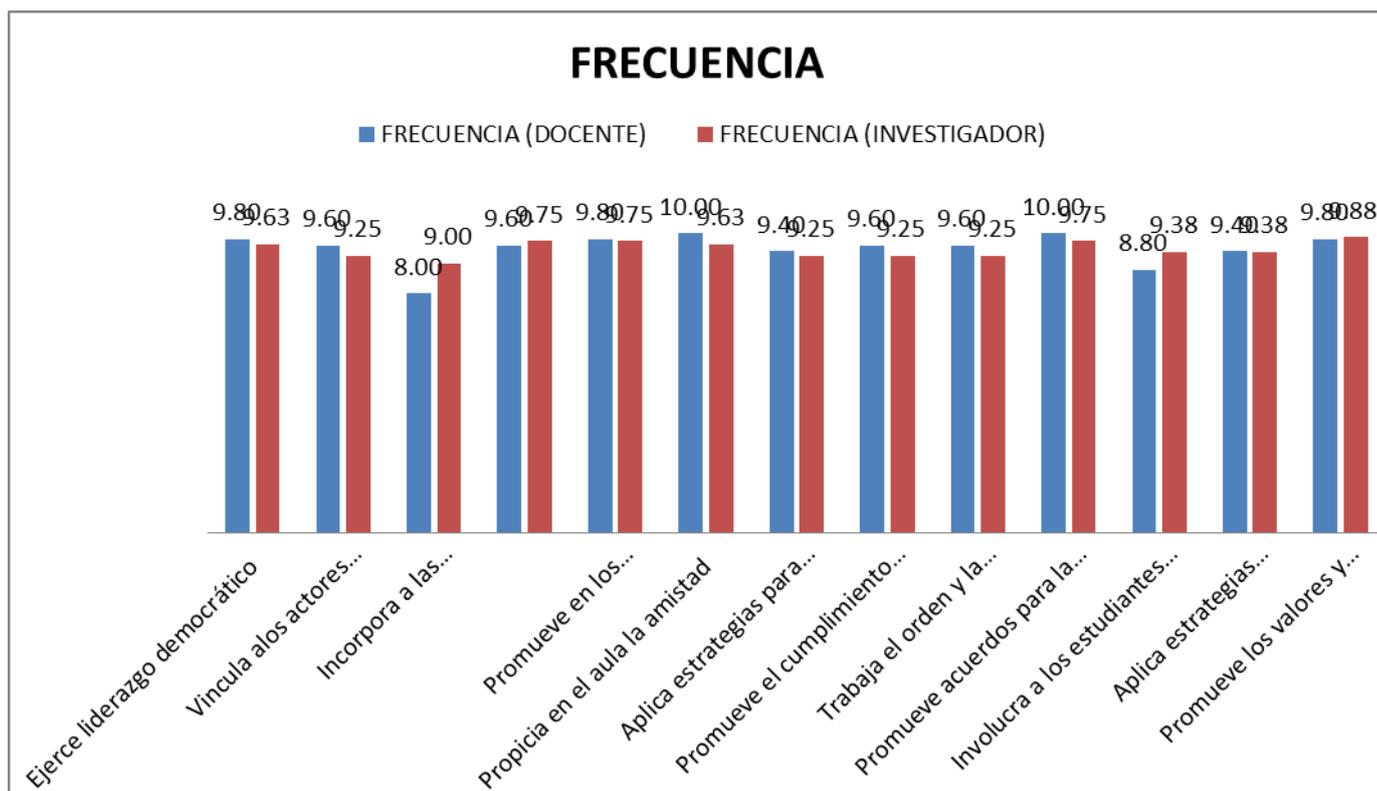


Figura 23. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal "José María Velasco Ibarra"

Los resultados del cuestionario de autoevaluación docente en la tabla y gráfico 13, según el nivel de frecuencia evaluado en el ámbito del liderazgo y comunicación, coinciden las percepciones en el investigado (docente) (8.0) y el investigador (observador) (9.0), con el menor rango de los indicadores en el ítem 4.3 (*Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales*), nos mostró que las políticas públicas de nuestro país no son un tema de atracción que se puedan involucrar durante el desempeño profesional. El docente, actualmente, se encuentra ante serias rigideces profesionales y personales, en primer lugar porque se le imagina el responsable del fracaso escolar y en segundo lugar porque debe afrontar nuevas reformas y políticas educativas, aprender nuevos conocimientos, implementar nuevas metodologías, estrategias, TIC, ser competente, rendir cuentas, entre otras tareas. (Arriaga, 2011)

Es tarea de la comunicación institucional presentar el proyecto de la entidad educativa y conseguir la adhesión necesaria para contribuir a su realización. Ahora, si el establecimiento no comunica su proyecto, no lo hace explícito ni público éste no tiene ninguna posibilidad de éxito con otras organizaciones que lo rodean.

Podemos decir que una buena comunicación es la base para liderar y conducir exitosamente a las organizaciones sociales, por lo que ésta tiene que ser respetuosa, clara, concisa y oportuna. (Flores, 2010)

3.4 Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9.80	98%
4.2	Vincula a los actores educativos	9.60	96%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8.60	86%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9.80	98%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9.80	98%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10.00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9.80	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9.80	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9.80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10.00	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9.60	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9.80	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9.80	98%
TOTAL		126.20	
PROMEDIO		9.71	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal "José María Velasco Ibarra"

3.4 Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.

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

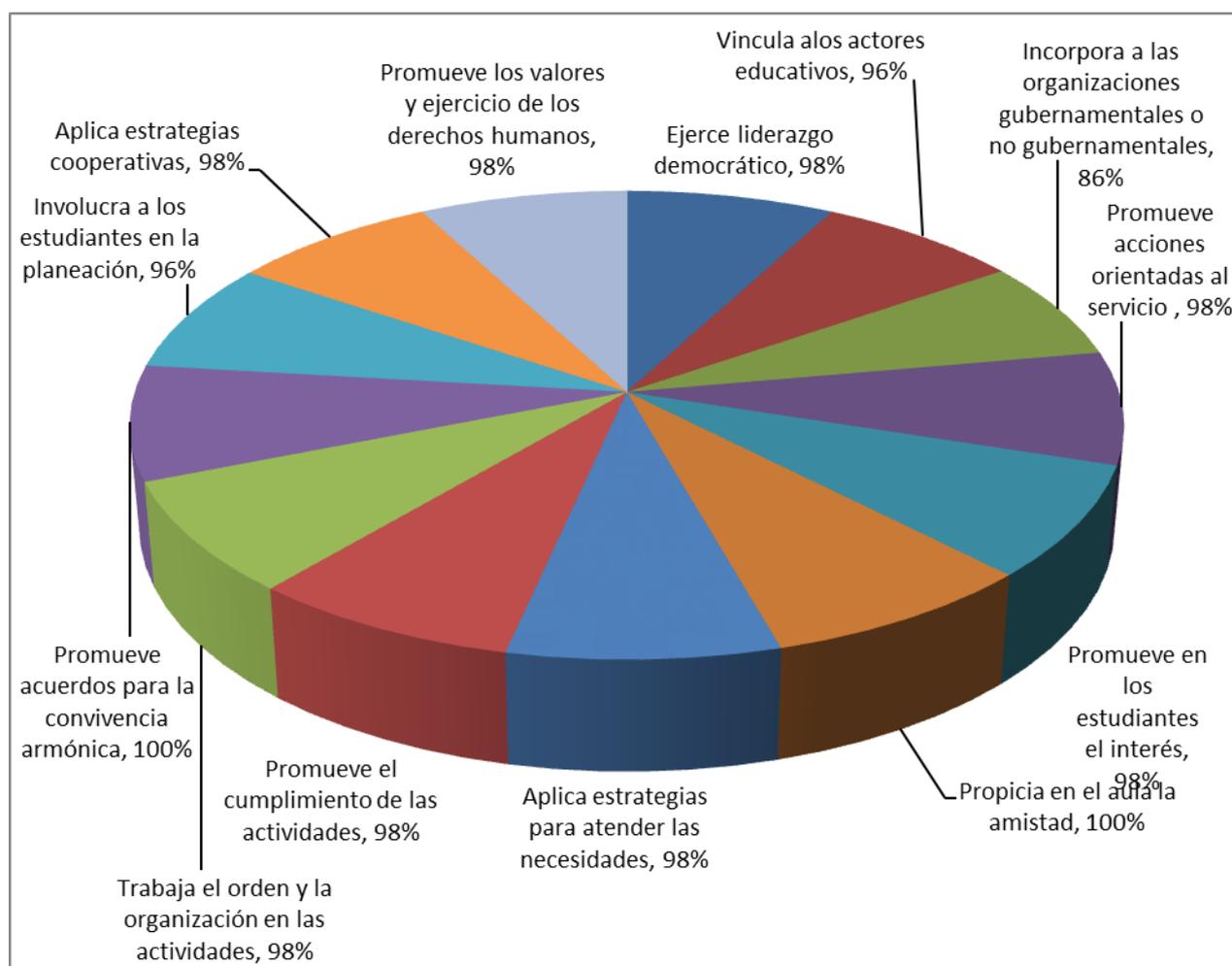


Figura 24. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal "José María Velasco Ibarra"

En estos resultados del instrumento usado en los docentes investigados, se analizó que el nivel de importancia de menor rango fue del ítem 4.3 (*Incorpora a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales con 8.60*), categoría muy buena en relación a los otros indicadores siendo este un grado superior de lo mínimo aceptable sin llegar a la excelencia, nos muestra la relación con la tabla y figura anterior. Al observar este resultado consideramos que el nivel de importancia al interrelacionarse con otras organizaciones del

gobierno o privadas, es una opción poco usada por esta institución, siendo una de las instituciones más importantes del cantón Milagro. Deber ser eje o cabeza de la calidad educativa vinculándose con otras instituciones. Lo que se ha convertido en un verdadero reto de la nueva dirección, asumir un nuevo estilo de liderazgo capaz de manejar adecuadamente las relaciones interpersonales tomando en cuenta como intermediar para solucionar un problema. Que pueda unir a la gente en la persecución de un propósito significativo, a pesar de las fuerzas que lo separan, y en definitiva que pueda mantener las organizaciones educativas libres de la mediocridad caracterizada por conflictos burocráticos, y luchas de poder, creando un clima organizacional adecuado. (Arteaga, 2006)

3.4 Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9.80	98%
4.2	Vincula a los actores educativos	9.60	96%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8.40	84%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9.80	98%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9.80	98%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10.00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9.80	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9.80	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9.80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10.00	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9.60	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9.80	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9.80	98%
	TOTAL	126.00	
	PROMEDIO	9.69	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal "José María Velasco Ibarra"

3.4 Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.

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

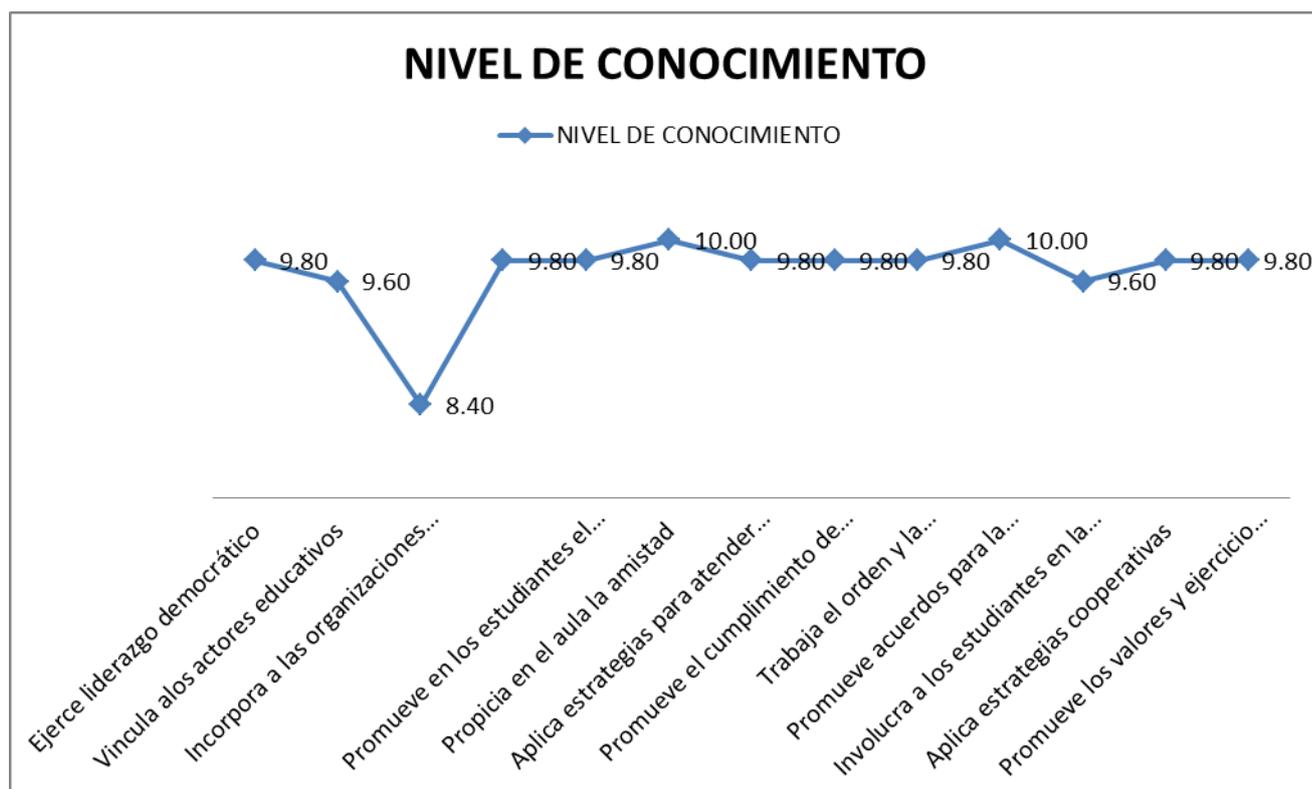


Figura 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal "José María Velasco Ibarra"

En los siguientes resultados que se obtuvieron del cuestionario de autoevaluación docente, reveló que el nivel de conocimiento que tiene el docente en el liderazgo y comunicación fue de menor rango 8.4 en el ítem 4.3 (*Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales*), con un criterio valorado en muy bueno, siendo el indicador de menos valor en correlación a los otros indicadores, podemos concluir que la falta discernimiento en estos actores no promueve acciones educativas con otras organizaciones. Ya que como analizábamos anteriormente la cabeza de la institución no promueve la vinculación con otras organizaciones para aprender e intercambiar nuevas metodologías de enseñanza – aprendizaje.

La Campaña Nacional de Alfabetización “Monseñor Leónidas Proaño” se realizó en el Ecuador con la participación de cerca de 70.000 estudiantes de los dos últimos años del colegio secundario y de los Institutos Normales. Esta campaña se concibió no como un esfuerzo aislado de alfabetización/educación de adultos, sino además como una estrategia destinada a dinamizar y revitalizar la educación nacional y, en particular, el sistema educativo formal. (Torres, 2001).

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

Tabla 27. 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	9.40	9.46
	Desarrollo	9.26	9.59
	Evaluación	8.95	9.53
	Visión Global	9.20	9.53
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9.49	9.47

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal “José María Velasco Ibarra”

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

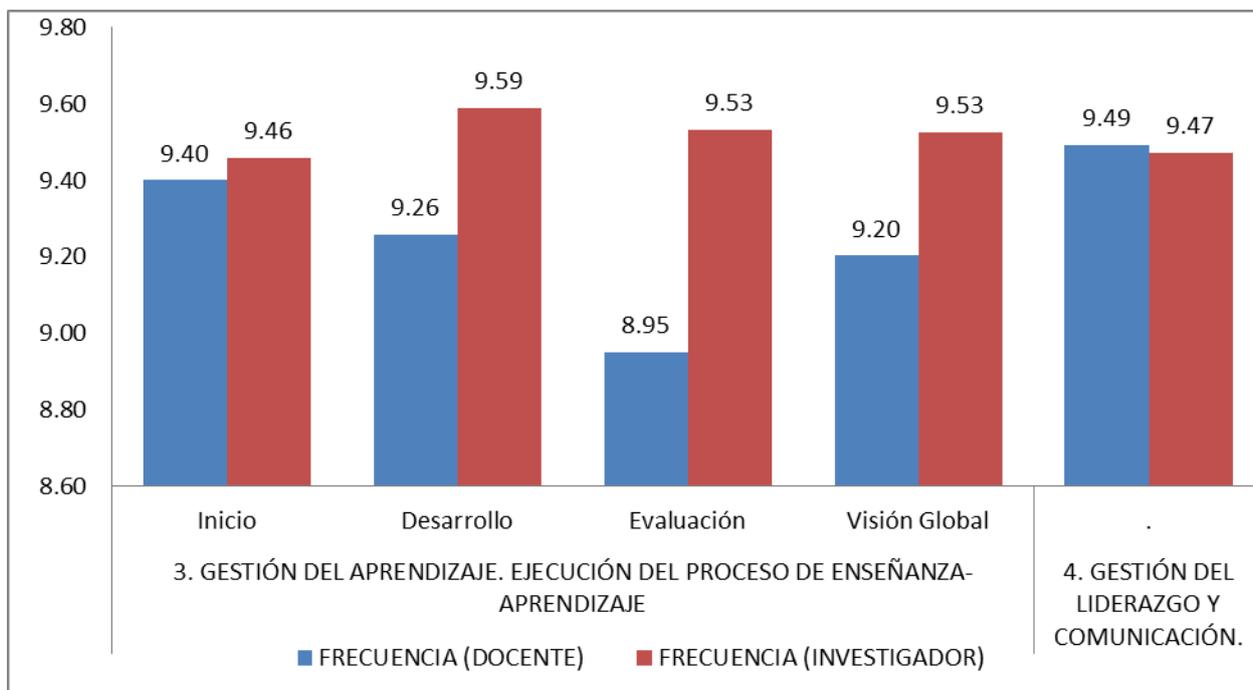


Figura 27. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

Fuente: Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal "José María Velasco Ibarra"

Los instrumentos de autoevaluación docente y el registro de observación nos revela en la tabla y figura 27, que a nivel de frecuencia en la gestión del aprendizaje en el inicio, desarrollo, y evaluación coinciden con la visión global lo cual nos expresa que el desempeño autoevaluado por el docente presenta los puntajes inferiores con la ficha del observador, (9.40, 9.26, 8.95) respectivamente. Nos da a conocer que la autoevaluación desarrollada en esta investigación fue muy consciente al responder las interrogantes nuestros actores investigados. Siendo que la gestión del aprendizaje y su ejecución tienen un puntaje de criterio excelente (E).

En la gestión del liderazgo y comunicación se observa que no hay mucha diferencia en el puntaje entre la autoevaluación docente y la observación del investigador.

La preocupación por la calidad educativa es extender la cantidad y mejorar la calidad de las oportunidades de aprendizaje que los sistemas educacionales ofrecen a sus educandos.

Sin embargo, la relación entre esas oportunidades y los logros académicos finalmente alcanzados por los alumnos es altamente ininteligible y está influida por muchos factores “extra-escolares”. (UNESCO/CEPAL, 2012)

4. DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE (ANÁLISIS GLOBAL).

TABLA 28. Desempeño docente. Un análisis global.

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9.80	9.80	9.80
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9.21	9.71	9.64
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9.38	9.74	9.70
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9.20	9.62	9.27
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9.49	9.71	9.69

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal "José María Velasco Ibarra"

4. DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE (ANÁLISIS GLOBAL).

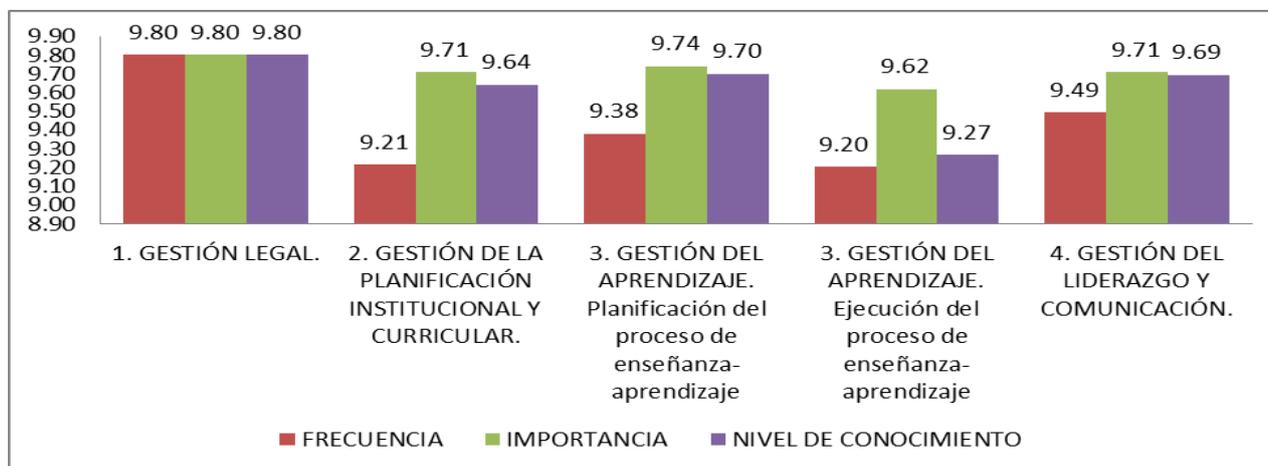


Figura 28. Desempeño profesional docente. Análisis global

Fuente: Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio fiscal “José María Velasco Ibarra”

Analizadas la tabla y la figura 25, en el análisis global del desempeño docente, se encontró que los indicadores de menor valor lo refleja el ámbito de la gestión del aprendizaje en la ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje en los niveles de evaluación como el de frecuencia (9.20), importancia (9.62) y conocimiento (9.27) de los actores investigados, lo que nos muestra que siendo de criterio excelente (E), es un resultado bajo en comparación a los demás ámbitos estudiados.

El aprendizaje es la acción que nos permite adquirir nuevas habilidades, conocimientos, conductas y valores a través del razonamiento, observación o instrucción, esto al ser humano le admite el desarrollo mental de lo adquirido y formar nuevos conceptos a su juicio. Este proceso lo brindamos los profesionales de la educación a través de estrategias didácticas y planificación del conocimiento, valiéndonos de principios didácticos, procesos de investigación, del currículo nacional, y programas anuales, estos aspectos fueron evaluados como indicadores a los actores docentes del Colegio Fiscal “José María Velasco Ibarra”, lo que nos proyectó en esta investigación que las debilidades del proceso didáctico en estos investigados fueron la poca incidencia en la aplicación de programas anuales de actividades y realiza actividades de planificación según el currículo del ministerio de educación. Así proponemos un refuerzo en el conocimiento de los diversos programas que presenta el Ministerio de Educación para que los usen en la planificación de sus actividades

de clases y fortalezcan el proceso enseñanza – aprendizaje.

CONCLUSIONES.

Las conclusiones de la presente investigación son las siguientes:

- *Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal:*

La frecuencia y la importancia en la autoevaluación docente nos mostró un promedio de 9.8 y 9.60, respectivamente, con criterio el rango superior del mínimo aceptable, estos indicadores 1.4, 1.6 y 1.8 (*Aplica el Código de Convivencia Institucional, Resuelve conflictos en su aula e institución, Fomenta el cumplimiento del reglamento respectivamente*) revelan una frecuencia e importancia disminuida, en relación a los otros indicadores evaluados. Los docentes cumplen en partes los códigos o reglamentos, donde estos permiten el cumplimiento de las políticas y estándares educativos que se ejecutan en el interior de las instituciones educativas. En los actores investigados existe una importancia poco participativa de concebir una educación profesional, intelectual y responsable para cumplir con las normas educativas de la institución y del país. El nivel de conocimiento con el que se desempeñan los docentes, en el ámbito de la gestión legal presentó igual un promedio alto en comparación con los otros niveles (frecuencia e Importancia) evaluados con un rango excelente de 9,80, con carencias en los mismos ítems antes mencionados.

- *Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular:*

En la frecuencia, nivel de importancia, nivel de conocimiento se igualaron los ítems que se observaron menos puntaje los ítems 2.5, 2.7 y 2.15 con una frecuencia de 8,60 el ítem (2.5) y 8,80 para el ítem (2.15), según la importancia (9,40) en los tres indicadores y en el nivel de conocimiento 9.20 en el ítem 2.15. Estos son (*Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos, Participa en la elaboración del PAA e Incorpora el PAA, Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras*) siendo un promedio de criterio excelente (E), pero inferior a los otros valores de los indicadores de la tabla.

Los actores investigados carecen de la planificación de estrategias para mejorar la educación o prevenir riesgos en la calidad educativa, lo que muestra que no incluyen en sus planificaciones el PAA.

La planeación escolar puede ser de diferentes índoles pero es un instrumento importante para la planeación estratégica, nos ayuda a cumplir con las metas educativas de la institución. La participación de planes educativos importantes para la institución sigue siendo una dificultad durante las sesiones de los docentes durante el año escolar.

- *Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador:*

La frecuencia (9) en los ítems 3.5 y 3.7 (*Utiliza los elementos de la estructura curricular y elabora el plan de clase según PAA*), según nivel de importancia, (9.40) en el ítem 3.7 (*Elabora el plan de clase según PAA*), en el nivel de conocimiento de los actores evaluados el ítem 3.7 y 3.5 se valoró con un puntaje de 9.40 lo que concluimos que los años de experiencia docente y conocimiento sobre su asignatura permiten tener puntajes altos durante el proceso de enseñanza – aprendizaje, pero son inferiores al elaborar recursos innovadores para mejorar la estructura de las clases. Su debilidad radica en que los docentes investigados prefieren seguir manejando planes de clases de años anteriores, la renovación y actualización se les torna compleja.

Existe además una leve falencia en la comunidad académica al desarrollar la gestión pedagógica como procesos de enseñanza en base al currículo y elaborando planes que promuevan el aprendizaje de los estudiantes, lo que dificulta mejorar la calidad educativa.

- *Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador:*

La frecuencia del desempeño docente en el ámbito del liderazgo y comunicación, coinciden las percepciones en el investigado (docente) (8.0) y el investigador (observador) (9.0), con el menor rango de los indicadores en el ítem 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales), siguiendo en relación con el mismo ítem, el nivel de importancia (8.60) y el nivel de conocimiento (8.4) siendo puntajes con un criterio valorado en muy bueno, siendo el indicador de menos valor en correlación a los otros indicadores. Nos mostró que las políticas públicas de nuestro país no son un tema de atracción que se puedan involucrar durante el desempeño profesional. Concluimos así que se debe asumir un nuevo estilo de liderazgo capaz de manejar adecuadamente las

relaciones interpersonales tomando en cuenta como intermediar para solucionar un problema con otras organizaciones basado en la constitución del Ecuador.

- *Desempeño profesional del docente (conclusión global):*

En el análisis global de los indicadores el menor valor lo refleja el ámbito de la gestión del aprendizaje en todos los niveles de evaluación como el de frecuencia, importancia y conocimiento de los docentes en relación a las actividades desarrolladas en el proceso enseñanza – aprendizaje. En los actores docentes del Colegio Fiscal “José María Velasco Ibarra”, lo que nos proyectó en esta investigación que las debilidades del proceso didáctico en estos investigados fueron la poca incidencia en la aplicación de programas anuales de actividades y realiza actividades de planificación según el currículo del ministerio de educación.

RECOMENDACIONES.

Según los datos evaluados se recomienda:

- En general del desempeño docente en los diferentes ámbitos observamos que mantienen un rango superior del mínimo aceptable todos sus indicadores, lo cual sus actividades docentes deberían estar enfocadas a mejorar la colaboración con otras organizaciones e implementar los programas del gobierno para mejorar la calidad del aprendizaje.
- En las debilidades encontradas en el ámbito de la gestión legal se debe fomentar el conocimiento de la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural) y Estándares del desempeño docentes dadas por el Ministerio de Educación y Cultura, por medio de talleres para que tengan presente los docentes sus derechos y obligaciones para mejorar sus actividades en clases.
- En el ámbito de la planificación del proceso enseñanza – aprendizaje, se recomienda incentivar por parte de los directivos en la elaboración de planes y programas de clases actualizados según el Currículo Nacional o programas de educación nacional. Los docentes deben aplicar sus conocimientos durante el plan de clases recuperando experiencias previas de aprendizaje para forjar nuevos conocimientos.
- Dentro del ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación, se observó la poca inclusión con las ONG's y no ONG's, por lo cual se exhorta a crear vínculos con la comunidad y organizaciones que puedan mejorar la calidad educativa ejemplo los ministerios de inclusión social, de salud pública, etc, permitiendo mejoras de las agrupaciones organizativas a favor de la pro actividad, la participación ciudadana y escolar, así permite la actuación de los docentes y estudiantes dentro de estas organizaciones para mejorar la calidad educativa.
- Refiriéndonos al análisis global del desempeño profesional docente, recomendamos la propuesta planteada en que el ámbito de la gestión del aprendizaje en todos los niveles de evaluación como el de frecuencia, importancia y conocimiento de los docentes deben ser actualizados con la renovación de las herramientas de desempeño curricular para mejorar la calidad de educación institucional. Se plantea un refuerzo en el conocimiento de los diversos programas que presenta el Ministerio de Educación para que los usen en la planificación de sus actividades de clases.
- Estos resultados deben ser difundidos a nivel interinstitucional en el cantón Milagro para mejorar la educación siendo esta de calidad y basado en los Estándares de Desempeño Docente del Ministerio de Educación del Ecuador.

BIBLIOGRAFÍA.

Citas de artículos:

- Ahumada L, (2012). Liderazgo en organizaciones educativas. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, página 242 -244. Ahumada L, (2012). Liderazgo en organizaciones educativas. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, página 242 -244.
- De León Sánchez, B. (2011). La relación familia-escuela y su repercusión en la autonomía y responsabilidad de los niños/as. Universidad de Cantabria, Barcelona, p.10.
- Minaya, Martha. (2012). Metodología aplicada por docentes. Centro de Educación General Básica "Juan Montalvo" Cantón Chone, Provincia de Manabí. (Metodología aplicada por docentes - Monografias.com.htm)

Citas de Documentos:

- Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica 2010, Ministerio de Educación, Quito - Ecuador, 2009, p. 7.
- Asamblea Nacional del Ecuador. Segundo Registro. (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito – Ecuador.
- Cuenca R, Montero C, Ames P, Rojas V. (2011). Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente. Lima, Perú. pp 180 – 192.
- Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA). (2011). Estándares de Aprendizaje. Lima, Perú: Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú. pp 18 -19

- Marco Legal Educativo. Constitución de la República, Ley Orgánica de Educación Intercultural y Reglamento General. Ministerio de Educación. Quito – Ecuador, pp. 21-22.
- Mejía Reyna, J. (2010). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. Segunda Edición. México: Secretaría de Educación Pública. p. 72.
- Ministerio de Educación del Ecuador. Documento de propuesta. (2011). Estándares de desempeño profesional docente. Quito - Ecuador, p. 14 – 16.
- Orientaciones para la organización pedagógica e institucional de la educación secundaria obligatoria, Consejo de Educación Argentina, 2009, pp. 3 -4.
- Situación educativa de América Latina y el Caribe. Hacia una educación para todos 2015, UNESCO, informe diciembre 2012, p. 11.
- Terigi, F.(2010). Desarrollo profesional continuo y carrera docente en América Latina. Documento N° 50. Chile: Inter-American Dialogue. p.13.

Direcciones de documentos web:

- Arriaga Méndez, J. (2011). Impacto de las políticas educativas en la identidad docente. Recuperado de <http://ece.edu.mx/ecedigital/files/ArticuloJuany.pdf>
- Arana, N. (2008). Estrategias de enseñanza – aprendizaje. Recuperado <http://www.monografias.com/trabajos57/estrategias-aprendizaje/estrategias-aprendizaje2.shtml>.
- Cabezas. Ramos, M. (2010). Factores motivacionales internos y externos relacionados con el desempeño docente en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de http://www.puce.edu.ec/sitios/investigacion/ponencias-simposio/pdf/PONCristian_Cabezas_Maria_Cristina_Ramos_Factores_motivacionales_relacionados_desempeno_docente.pdf
- Guzmán García G. (2008). *Estrategias docentes en el proceso enseñanza – aprendizaje*. Recuperado de <http://www.trabajos61/propuesta-estrategias-docentes/propuesta-estrategias-docentes.shtml>
- Lanatti, A. (2010). Práctica docente a partir de un fundamento teórico. Recuperado de <http://residenciadocente2010.blogspot.com/2010/06/practica-docente-partir-de-un.html>

Citas de Revistas:

- Alfonso, Y; López, M. (Noviembre 2011). La participación de la familia y la comunidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la escuela primaria en Cuba: una perspectiva. *Revista Electrónica de Pedagogía – Odiseo*, 17.
- Climént Bonilla, J. (2010). Reflexiones sobre la educación basada en competencias *Revista Complutense de Educación.*, p. 106.
- Fernández March, A. (agosto, 2010) La evaluación orientada al aprendizaje en un modelo de formación por competencias en la educación universitaria. *RED - U (Revista de docencia universitaria)*, 8 (1), 11 – 34.
- García, María; Terrón, María. (2010). Desarrollo de Recursos Docentes para la Evaluación de Competencias Genéricas. *Re Visión*.
- López, P. (2010). Variables Asociadas a la Gestión Escolar como Factores de Calidad Educativa. *Revista Estudios Pedagógicos*, 1:147 – 158.
- Montoya Jiménez, B. (Septiembre – Diciembre 2013) Una revisión del liderazgo transformacional como insumo en la gestión escolar *.Revista Conexión. Año 2. Número 6.* pp: 15 – 17
- Rivera, J., Rosales, J., (Julio – Diciembre 2012). *Modelo de formación, actualización y desarrollo docente de la UABC; Una perspectiva de desarrollo docente.* *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo.*

Citas de Tesis:

- Céspedes, A (2012). *Estrategia de gestión didáctica para la sistematización de las habilidades profesionales en el proceso de formación inicial multigrado.* Universidad de Málaga, España.
- Galindo, Jonathan (2011) *Motivación Laboral.* Universidad autónoma de ciudad Juárez. Instituto de Ingeniería y Tecnología, México.
- Guerra, F; Santoyo Yessica (2012). *Estudio correlacional del Desempeño Docente y el Tipo de Motivación.* Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, Morelia
- Morales, P (2013). *Relación profesor – alumno en el aula. Jornadas sobre la distancia en educación.* Universidad de Pontificia Comillas, Madrid.
- Morales, P (2010). *El profesor educador. Ser profesor, una mirada al alumno.* 2ª edición. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

- Orbe Cárdenas, L. (2011). Propuesta de Evaluación del Desempeño Docente para el Colegio Nacional "San Pablo". (Tesis de maestría inédita). Universidad Politécnica Salesiana, Otavalo.
- Palomino Zamudio, F. (2012). El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres. (Tesis de Maestría inédita). Universidad Nacional Mayor San Marcos, Lima.

AMBITO:

LEGAL

PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR

APRENDIZAJE

LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN

PROBLEMA IDENTIFICADO:

La propuesta que se presenta en este documento está encaminada a fortalecer los instrumentos didácticos del proceso enseñanza – aprendizaje ya conocidos por los docentes para reformular el rol de desempeño docente en los colegios de educación básica. En el análisis global de nuestra investigación se identifica las debilidades del en el contexto didáctico – curricular, entre los actores investigados donde se encontró la poca incidencia en la aplicación de programas anuales de actividades y acciones de planificación según el currículo del ministerio de educación, desencadenando la disminución de estrategias didácticas para la enseñanza de calidad fundamentada en valores, destrezas y con contenidos que permitan un buen desempeño del docente. Reconocer que hay un gran conjunto de factores que influyen en la labor del docente y en sus resultados; condiciones del contexto: aspectos socio-económicos, culturales y físico-geográficos. Otros son de la institución: infraestructura, recursos, clima organizacional, etc. y condiciones propias del Currículo: estructura del plan de estudios, calidad de los programas, sistemas de evaluación, textos, recursos didácticos, etc. Es por eso que para mejorar la labor docente se debe mantener una actualización elemental en esta profesión siendo necesario ofrecer tiempo y hacerlo en diferentes tipos de formación e innovación. (Yonfa, 2010)

NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:

Recuperación del dominio de las herramientas institucionales propias del currículo en el proceso enseñanza – aprendizaje en la educación de bachillerato, como elementos que influyen en la calidad docente.

OBJETIVO:

Fortalecer en los docentes el conocimiento del uso de normas institucionales para lograr el fiel cumplimiento de los objetivos planteados por la institución educativa y ministerio de educación, mediante la capacitación permanente, promoción de cultura de trabajo colaborativa, e incentivar modalidades de trabajo con proyectos institucionales, en el Colegio Fiscal “José María Velasco Ibarra”, durante Octubre 2014 a Marzo 2015.

ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Actividad 1.</p> <p>Talleres Generales de Actualización Curricular</p>	<p>Procedimiento:</p> <p>Realizar al inicio de cada ciclo reuniones del área académica, en los que se evalúen los planes y guías de la asignatura.</p> <p>Organizar Comités Docentes que al final de cada ciclo evalúen los problemas de la asignatura en cuanto al cumplimiento de los contenidos temáticos impartidos.</p> <p>Revisar anualmente la oferta de cursos de actualización para docentes propuestos por el ministerio de educación del Ecuador.</p> <p>Convenios con la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI), en los que se imparta las nuevas normas de educación básica y actualizada, impartidos por profesionales reconocidos en la investigación científic</p>	<p>Sala de reuniones de los profesores del colegio “José María Velasco Ibarra”</p> <p>Pizarrón</p> <p>Tiza líquida</p> <p>Computadoras Impresoras, para realizar actas de reuniones y acta de convenios</p> <p>Documentos del Ministerio de Educación y Cultura, Hacia el</p> <p>Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015</p> <p>Ley orgánica de educación intercultural, Segundo Suplemento, número 417, año 2011.</p> <p>Actualización y fortalecimiento curricular de la educación básica 20</p>	<p>Actas de reuniones</p> <p>Cuestionarios de opinión de estudiantes sobre el ciclo impartido por el docente.</p> <p>Solicitar al docente un plan de desarrollo profesional e interés por nuevas formas de enseñanza – aprendizaje.</p> <p>Participación en seminarios, congresos o coloquios impartidos por los investigadores de la UNEMI, y desarrollar al final del año un proyecto docente que incluya las normas de educación básica del Ecuador, para la mejora de la calidad</p>

<p>Actividad 2.</p> <p>Fomento de la cultura de trabajo docente colaborativa</p>	<p>Procedimientos:</p> <p>Formar grupos de trabajo de la asignatura, para que evalúen los problemas académicos relacionados con el desempeño docente, favorecerá el intercambio de experiencias, estrategias e ideas. Se desarrollarán cada 15 días.</p> <p>Designar líderes en los grupos de trabajo y reglas, para que mantengan la integridad del grupo de trabajo colaborativo.</p> <p>Participar en foros sobre el trabajo en equipo impartidos por profesionales expertos, para renovar y formar conocimientos sobre una visión compartida y aprendizaje en equipo.</p>	<p>Sala de reuniones del colegio fiscal “José María Velasco Ibarra”</p> <p>Estándares del Desempeño Docente Ecuador, MEC.</p> <p>Documentos actualizados investigados por los participantes para aprender sobre el trabajo en equipo.</p> <p>Actas de reuniones y reglas de los grupos de trabajo colaborativo docente.</p> <p>Salón de actos de UNEMI destinados a los foros.</p>	<p>Revisión de la planificación por parte de los líderes de los grupos de trabajo colaborativo.</p> <p>Actas de reuniones semanales.</p> <p>Participación activa de los foros por parte de los docentes.</p>
---	--	--	--

<p>Actividad 3.</p> <p>Incentivar modalidades de trabajo con proyectos institucionales.</p>	<p>Procedimiento:</p> <p>Organizar anualmente seminarios, reuniones impartidas por los docentes de la institución de las asignaturas de educación básica que presenten en estos trabajos demostrando al resto de docentes de otras instituciones, las estrategias vinculadas con las dos actividades anteriores que lograron buenos resultados en el proceso enseñanza – aprendizaje.</p>	<p>Sala de profesores del colegio Fiscal “José María Velasco Ibarra”</p> <p>Salón de actos del colegio fiscal “José María Velasco Ibarra”.</p> <p>Computadora e impresora.</p> <p>Cartas de invitación a otras instituciones educativas.</p>	<p>Participación activa de los seminarios.</p> <p>Escoger el mejor proyecto institucional que permita asumir la responsabilidad de los profesores con la sociedad.</p>
--	--	--	--

BIBLIOGRAFÍA:

1. Castillo, M. González, D. Martín, M. Quiroz, C. (2009). El trabajo colaborativo una estrategia de mejora en los procesos de formación docente. Recuperado de Congreso de Transformación Educativa.htm
2. D`Vita, Y. (2009). Propuesta alternativa para la práctica docente: Escuela - Comunidad – Familia. *Revista Educere*. Año 13 N° 45.pp: 311 -316.
3. Marco Legal Educativo. Constitución de la República, Ley Orgánica de Educación Intercultural y Reglamento General. Ministerio de Educación. Quito – Ecuador.
4. Ministerio de Educación del Ecuador. Documento de propuesta. (2011). Estándares de desempeño profesional docente. Quito - Ecuador
5. Villardón, L. (2010). Jornada Profi. La mejora de la práctica docente. Propuestas docentes para la mejora del aprendizaje. Universidad de Deusto.

ANEXOS.

Anexo 1. Carta de autorización de ingreso al centro educativo

ANEXOS

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



ANEXO 2. CARTA DE AUTORIZACIÓN DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

Señor(a) *Mayra Falconi de Orozco*
DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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



Anexo 2. Carta de entrega – recepción del informe de los resultados de investigación al centro educativo



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, 09 de Septiembre del 2014

Señor(a)

MSC. MAYRA FALCONÍ DE OROZCO
DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO FISCAL "JOSÉ MARÍA VELASCO
IBARRA" DEL CANTÓN MILAGRO, PROVINCIA DEL GUAYAS.

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA
GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

SECRETARIA DEL COLEGIO FISCAL
"JOSE MARIA VELASCO IBARRA"

RECIBIDO: Linda
FECHA: Septiembre 10, 2014
HORA: 10:00
SECRETARIA: [Signature]

*Recibido
10 Sept 2014
4:00 PM*

ANEXO 3. 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 = excelente y 0 = no apreciable, escriba en las columnas que corresponden a los aspectos: frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, de acuerdo a la siguiente descripción:

Frecuencia: es el número de repeticiones con las que el docente ejecuta la actividad.	VALORACIÓN 10 = Excelente 0 = No apreciable
Importancia: es la prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.	
Nivel de conocimiento: es el saber que posee el docente en relación a cada uno de los indicadores de gestión.	

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

		Intercultural.				
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.				
AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocim.	
1. GESTIÓN LEGAL.	1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.				
	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		Nº DEL ÍTEM	INDICADORES		Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.	Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.11	INICIO	3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.		
				3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
				3.11.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.		
		3.12	DESARROLLO	3.12.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).		
				3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.		
				3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.		
				3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.		
				3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.		
				3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.		
				3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.		
		3.13	EVALUACIÓN	3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.		
				3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.		
				3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.		
				3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.		
		4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.			
			4.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.			
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.						
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.						
4.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.						
4.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.						
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.						
4.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.						
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.						
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.						
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.						
4.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.						
4.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.						

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

DATOS INFORMATIVOS

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

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

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

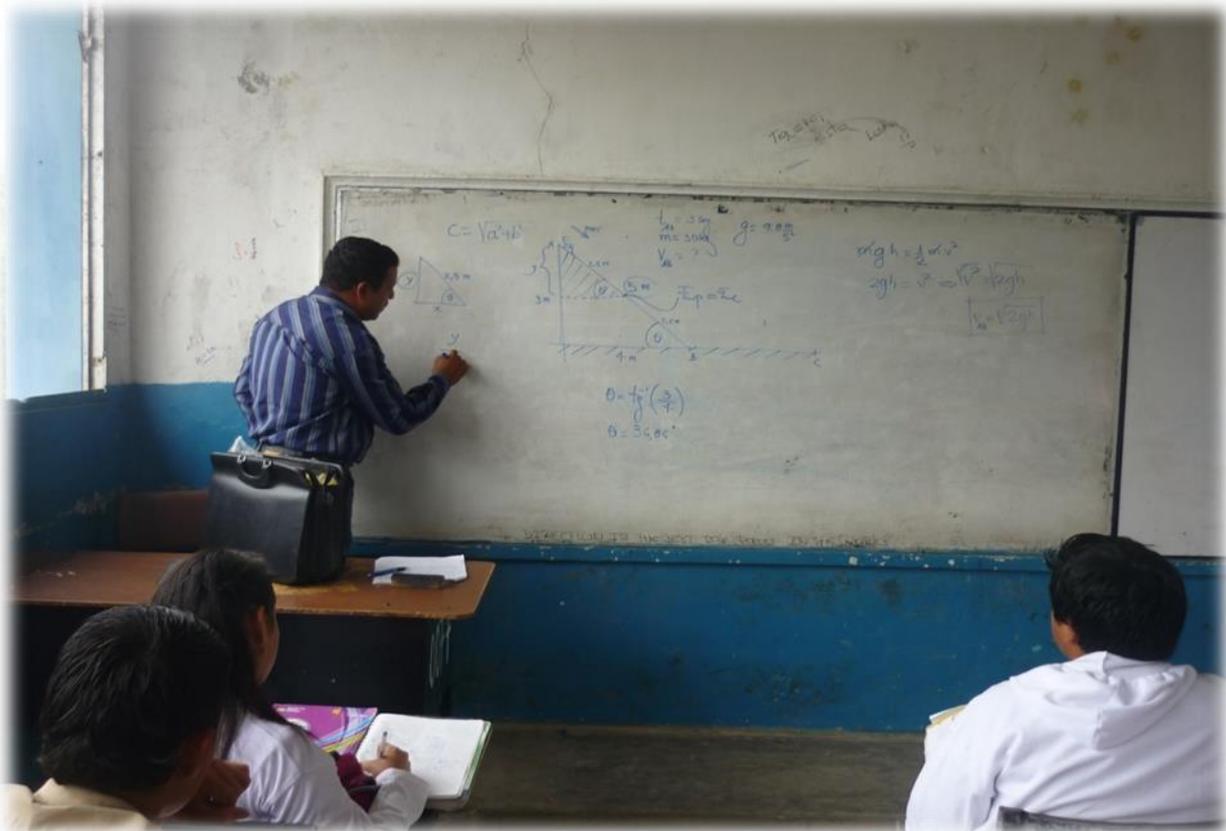
Frecuencia: el cumplimiento de la actividad y su nivel de desarrollo.

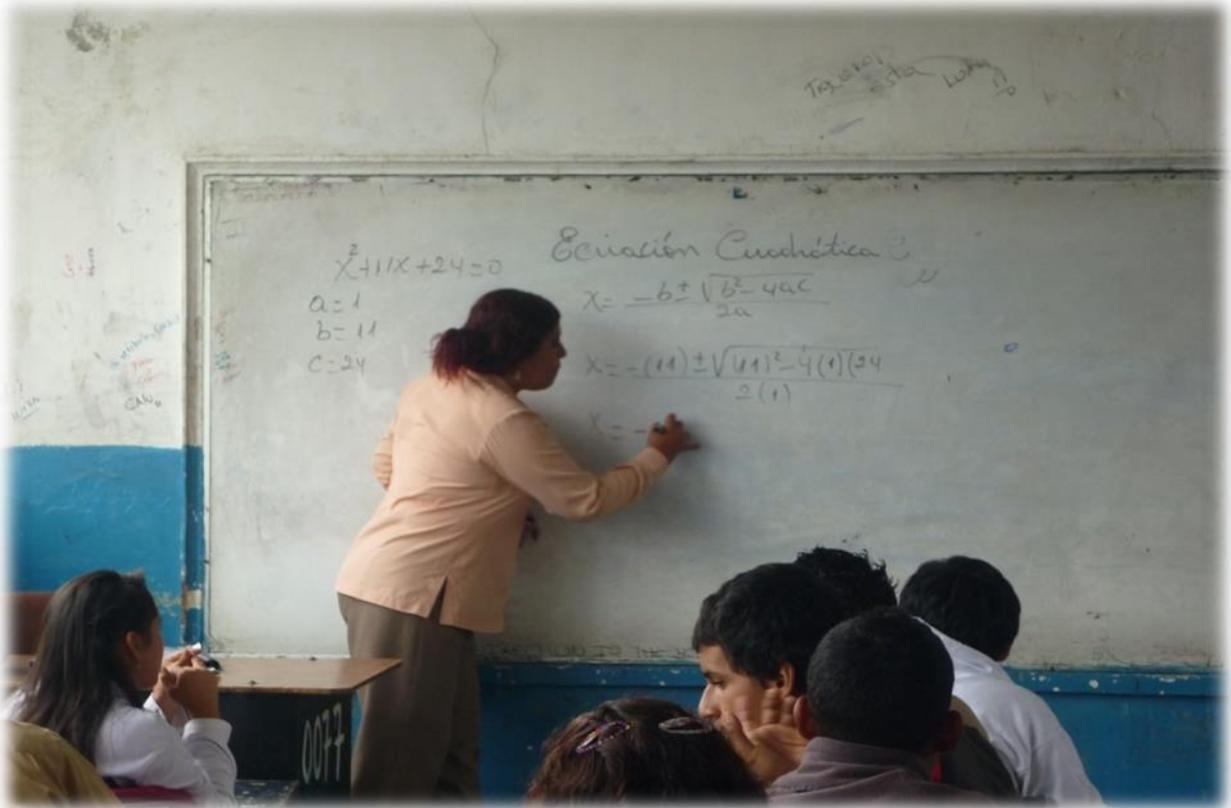
AMBITO	N°	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. enseñanza-aprendizaje	1.1	INICIO	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	
			Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	
			Presenta situaciones reales, anecdóticas 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.		
		1.2.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.		
		1.2.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.		
	1.3	EVALUACIÓN	1.3.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
			1.3.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
			1.3.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
			1.3.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.	
	2. 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 4. Fotografías de la institución educativa y de los encuestados en sus horas de trabajo.







Investigador – Observador en las horas de clases de los investigados





Institución educativa: Colegio Fiscal “José María Velasco Ibarra”

