



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN FÍSICO MATEMATICAS**

“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el nivel de bachillerato de la Unidad Educativa Daniel Hermida” de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, en el año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Alarcón Jara, Jorge Renato

DIRECTORA: Guamán Coronel, Diana Cecilia, Ing.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Ingeniera

Diana Guamán Coronel

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en la Unidad Educativa Daniel Hermida año lectivo 2013 – 2014 realizado por Jorge Renato Alarcón Jara, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Septiembre del 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Alarcón Jara Jorge Renato, declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en la Unidad Educativa Daniel Hermida, año lectivo 2013 – 2014, de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo la Ingeniera Diana Guamán Coronel, directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.

Autor: Alarcón Jara Jorge Renato

Cedula: 010261796-6

DEDICATORIA

A mis padres Martha y Alfredo, aunque no estén físicamente presentes, desde el cielo me cuidan, iluminan y guían.

A mis hermanos y familiares, quienes con su apoyo y motivación, me dieron fuerzas para culminar esta etapa de mi vida.

A mi hijo Kenny, por ser mi principal fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para un mejor futuro.

A mis cuñados y sobrino por su cariño.

Para mi abuelita Chocha, mi tía Betty y todos mis tíos que tiene el sueño de verme graduado.

Con inmenso amor.

Jorge Renato

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Dios por haberme guiado hacia el camino de la felicidad; en segundo lugar un eterno agradecimiento a mi familia, especialmente a mis hermanos Mónica, Paul y Jenny quienes me brindaron todo su apoyo para la consecución de este trabajo. A la Universidad Técnica Particular de Loja, por haberme dado la oportunidad de cursar mis estudios en esta prestigiosa institución, a sus docentes que me han proporcionados sus conocimientos y particularmente a la Ingeniera Diana Guamán, Directora de Tesis, que gentilmente me ha guiado en la elaboración de esta investigación.

Jorge Renato Alarcón Jara

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE

| | |
|--|-----|
| CARATULA | 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..... | 6 |
| 1.1. Desempeño docente | 7 |
| 1.1.1. Definiciones de desempeño docente..... | 7 |
| 1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente..... | 8 |
| 1.1.2.1. <i>Formación inicial y capacitación del docente</i> | 8 |
| 1.1.2.2. <i>Motivación</i> | 10 |
| 1.1.2.3. <i>Relación profesor estudiante</i> | 12 |
| 1.1.2.4. <i>Relación familia escuela</i> | 13 |
| 1.1.2.5. <i>Organización institucional</i> | 14 |
| 1.1.2.6. <i>Políticas educativas</i> | 16 |
| Cuadro 1. Políticas y Objetivos del Plan Decenal de Educación del Ecuador..... | 17 |
| 1.1.3. Características del desempeño docente..... | 18 |
| 1.1.4. Desafíos del desempeño docente..... | 20 |
| 1.1.4.1. <i>Desarrollo profesional</i> | 20 |
| 1.1.4.2. <i>Relación familia escuela comunidad</i> | 21 |
| 1.1.4.3. <i>Fundamentación teórica de la práctica docente</i> | 23 |
| 1.2. Gestión educativa..... | 23 |
| 1.2.1. Definiciones de gestión educativa..... | 23 |
| 1.2.2. Características de la gestión..... | 25 |
| 1.2.3. Tipos de gestión..... | 26 |
| 1.2.4. Ámbitos de gestión docente..... | 27 |
| 1.2.4.1. <i>Ámbitos de gestión legal</i> | 27 |

| | |
|---|----|
| 1.2.4.2. Ámbitos de la gestión del aprendizaje. | 29 |
| 1.2.4.3. Ámbitos de gestión de planificación. | 32 |
| 1.2.4.4. Ámbitos de gestión del liderazgo y la comunicación. | 34 |
| 1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente..... | 36 |
| 1.3.1. Definiciones de estrategias. | 36 |
| 1.3.2. Tipos de estrategias. | 37 |
| 1.3.2.1. En la gestión legal. | 37 |
| 1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular. | 37 |
| 1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje..... | 38 |
| 1.3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación. | 40 |
| CAPÍTULO II. METODOLOGÍA | 41 |
| 2.1. Diseño de investigación..... | 42 |
| 2.2. Contexto | 43 |
| 2.3. Participantes..... | 44 |
| 2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación..... | 45 |
| 2.4.1. Métodos. | 45 |
| 2.4.2. Técnicas. | 46 |
| 2.4.3. Instrumentos. | 47 |
| 2.5. Recursos | 48 |
| 2.5.1. Talento humano. | 48 |
| 2.5.2. Institucionales. | 49 |
| 2.5.3. Materiales. | 49 |
| 2.5.4. Económicos. | 49 |
| 2.6. Procedimientos | 49 |
| CAPITULO III. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN | 52 |
| 3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal | 53 |
| 3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal. | 53 |
| Tabla 1: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal. | 53 |
| Figura 1: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal. | 54 |
| 3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente. | 55 |
| Tabla 2: Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente. | 55 |
| Figura 2: Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente. | 56 |
| 3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente | 57 |

| | |
|--|-----------|
| Tabla 3: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente. | 57 |
| Figura 3: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente. | 58 |
| 3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular | 59 |
| 3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación..... | 59 |
| Tabla 4: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación. | 59 |
| Figura 4: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación..... | 60 |
| 3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente..... | 61 |
| Tabla 5: Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente. | 61 |
| Figura 5: Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente..... | 62 |
| 3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente. | 63 |
| Tabla 6: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente | 63 |
| Figura 6: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente | 64 |
| 3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje..... | 65 |
| 3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje. | 65 |
| <i>3.3.1.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.</i> | <i>65</i> |
| Tabla 7: Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje..... | 65 |
| Figura 7: Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje..... | 66 |
| <i>3.3.1.2 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.</i> | <i>67</i> |
| Tabla 8: Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje..... | 67 |
| Figura 8: Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje..... | 68 |
| <i>3.3.1.3 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección, planificación del proceso enseñanza aprendizaje.</i> | <i>69</i> |
| Tabla 9: Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje..... | 69 |
| Figura 9: Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje..... | 70 |
| 3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje..... | 71 |

| | |
|---|----|
| <i>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.</i> | 71 |
| 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 de enseñanza-aprendizaje..... | 71 |
| Figura 10: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje..... | 72 |
| <i>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</i> | 73 |
| 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 de enseñanza-aprendizaje..... | 73 |
| Figura 11: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje..... | 74 |
| <i>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 EVALUACION.</i> | 75 |
| 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 de enseñanza-aprendizaje..... | 75 |
| Figura 12: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje..... | 76 |
| <i>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</i> | 77 |
| 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 de enseñanza-aprendizaje..... | 77 |
| Figura 13: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje..... | 78 |
| <i>3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO</i> | 79 |
| Tabla 14: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje..... | 79 |

| | |
|---|-----------|
| Figura 14: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje..... | 80 |
| <i>3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....</i> | <i>81</i> |
| Tabla 15: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje..... | 81 |
| Figura 15: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje..... | 82 |
| <i>3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACION.....</i> | <i>83</i> |
| Tabla 16: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje..... | 83 |
| Figura 16: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje..... | 84 |
| <i>3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....</i> | <i>85</i> |
| Tabla 17: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje..... | 85 |
| Figura 17: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje..... | 86 |
| <i>3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje INICIO.....</i> | <i>87</i> |
| Tabla 18: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. | 87 |
| Figura 18: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. | 88 |
| <i>3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje DESARROLLO.....</i> | <i>89</i> |
| Tabla 19: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. | 89 |
| Figura 19: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. | 90 |
| <i>3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje EVALUACIÓN.....</i> | <i>91</i> |
| Tabla 20: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. | 91 |
| Figura 20: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. | 92 |

| | |
|---|-----|
| 3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje VISIÓN GLOBAL..... | 93 |
| Tabla 21: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. | 93 |
| Figura 21: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. | 94 |
| 3.3.2.13 Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje..... | 95 |
| Tabla 22: Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje..... | 95 |
| Figura 22: Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. | 96 |
| 3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación..... | 97 |
| 3.4.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador..... | 97 |
| Tabla 23: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador. | 97 |
| Figura 23: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador. | 98 |
| 3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente. | 99 |
| Tabla 24: Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente. | 99 |
| Figura 24: Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente. | 100 |
| 3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente. | 101 |
| Tabla 25: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente..... | 101 |
| Figura 25: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente..... | 102 |
| 3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes..... | 103 |
| Tabla 26: Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades. | 103 |
| Figura 26: Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades..... | 104 |
| 3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)..... | 105 |
| Tabla 27: Desempeño profesional del docente (análisis global)..... | 105 |
| Figura 27: Desempeño profesional del docente (análisis global)..... | 106 |

| | |
|---|-----|
| CONCLUSIONES | 107 |
| RECOMENDACIONES | 110 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 111 |
| PROPUESTA | 117 |
| ANEXOS: | |
| Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo | |
| Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación | |
| Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación | |
| Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados | |

RESUMEN

El presente trabajo de investigación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje “Estudios en centros educativos del Ecuador”, se llevó a cabo en el nivel de bachillerato de la Unidad Educativa Daniel Hermida de la parroquia Santa Ana del cantón Cuenca, provincia del Azuay durante el año lectivo 2013 – 2014.

Su objetivo principal es determinar el desempeño docente considerando los ámbitos de gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación.

La investigación utilizada es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, entre las técnicas aplicadas se menciona la observación, encuesta, lectura, y la entrevista, como instrumento el cuestionario, la población está constituida por docentes de la institución de los cuales se tomó una muestra de cinco docentes.

Con los resultados obtenidos, se determinó que el desempeño docente, se encuentra en nivel satisfactorio, sin embargo es necesario fortalecer los conocimientos sobre evaluación en todos los ámbitos especialmente en la gestión de aprendizaje, frente a esto y para mejorar la calidad de la institución investigada se pone en consideración una propuesta pedagógica que invitamos a revisarla.

PALABRAS CLAVES: Desempeño, Docente, Gestión, Aprendizaje.

ABSTRACT

The present work of investigation: Teachers' Performance in the teaching-learning process "Studies in educational centers of Ecuador", took place at the high school level of Daniel Hermida Education Unit of the parish of Santa Ana Cuenca Canton, Azuay province during the school year 2013-2014.

Its main objective is to determine the teaching performance considering the areas of managing legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication.

The investigation used is quantitative, exploratory and descriptive, between technical applied mentioned, observation, survey, reading, and interview, As instrument the questionnaire, the population is made up of teachers from the institution from which took a sample of five teachers.

With the results obtained, it was determined that teacher performance is in a satisfactory level, however it is necessary to strengthen the evaluation knowledge in all areas especially in the management of learning address this and to improve the quality of the institution investigated is placed in a pedagogical consideration that invite to check it.

Keywords: Performance, Teaching, Management, Learning

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación propone analizar el desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de bachillerato de la “Unidad Educativa Daniel Hermida” de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2013-2014, y así diseñar una propuesta de intervención educativa para mejorar el desempeño docente, factible de ser ejecutada en todos los ámbitos y así lograr una educación y docentes de calidad. El objetivo principal de la investigación es determinar el desempeño de los docentes que trabajan en los centros educativos del país, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación; entre los objetivos específicos podemos citar: fundamentar teóricamente el desempeño docente en todos sus ámbitos, determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades, describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades en sus diferentes ámbitos, identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes, analizar el desempeño docente en los diferentes ámbitos a través del contraste de los instrumentos de evaluación, plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente, también se hace hincapié en determinar la frecuencia con la que los docentes realizan sus actividades, la importancia que le asignan a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente, el nivel de conocimiento que poseen para desempeñarse en los diferentes ámbitos, analizar su desempeño en el ámbito de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación.

El estudio del tema investigado surge como consecuencia de la importancia que tiene el desempeño docente en la sociedad actual, y saber que está vinculado por lo que hace o deja de hacer el docente, como actúa como se desempeña en los diferentes ámbitos y con los diferentes miembros de la comunidad educativa, por las características que lo identifican como persona íntegra, además debemos indicar que el docente desempeña un papel fundamental en la calidad de los centros educativos del país así lo demuestra varios estudios realizados como los señalados por la UNESCO y el Ministerio de Educación del Ecuador.

La Universidad Técnica Particular de Loja, preocupada por la situación académica, a través de la escuela de ciencias de la educación, ha visto necesario la realización de esta investigación para contribuir con el desarrollo de la educación en el país y por ende con las instituciones objeto de estudio

Actualmente se está implementando en el país un nuevo modelo de gestión educativa, desde el año 2006 por mandato ciudadano mediante consulta popular, la ciudadanía ecuatoriana convirtió las ocho políticas del Plan Decenal de Educación (2006-2015) que lleva a cabo el Ministerio de educación en políticas de estado, entre una de las políticas de estado tenemos la revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida, política que permitirá al docente elevar y mejorar su nivel de desempeño profesional en todos los ámbitos.

Es indispensable identificar el desempeño docente así como los aspectos positivos y negativos en los ámbitos de gestión, que luego de procesados los resultados nos proporcionara una idea más clara del desempeño docente en la Unidad Educativa Daniel Hermida, sin duda uno de los factores claves para conseguir un excelente desempeño de los docentes, por lo tanto una educación de alto nivel es tener docentes de calidad, y esto no sería posible si no se conoce el desempeño de los profesionales de la educación.

La presente investigación nos permite dar a conocer información real sobre el desempeño docente, servirá para contar con una base de datos sobre las principales competencias desarrolladas, se constituirá en un insumo valioso para rediseñar la formación práctica de nuestros profesionales en su formación y además fortalecerá el interés por la investigación de los egresados convirtiéndola en una alternativa para la graduación, siendo factible ejecutarlo porque se cuenta con la capacidad académica, la formación suficiente adquirida en los años de estudio en la Universidad, de igual manera agradecer el apoyo del señor rector de la unidad educativa objeto de estudio que brindo todas las facilidades, a la participación de los docentes, finalmente al terminar la investigación se colaborara con soluciones valiosas frente a los diferentes problemas sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje que está afectando de manera directa o indirecta al desarrollo de las instituciones estudiantes y de la sociedad en general.

Dentro de esta investigación los diferentes contenidos han sido estructurados de la siguiente manera:

En el capítulo I el Marco Teórico nos permite respaldar nuestro trabajo, con una fundamentación teórica en torno a temas como desempeño docente, gestión educativa, estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente, entre otros.

En el capítulo II se explica cuál es la metodología utilizada donde se puntualiza todo lo concerniente al diseño metodológico estableciendo el tipo y diseño de la presente

investigación, los métodos y las técnicas que sirvieron como recursos para la obtención de la información.

En el capítulo III se indica los resultados, análisis y discusión de los resultados obtenidos a través de la investigación de campo mediante la aplicación de los instrumentos de evaluación como son el cuestionario de autoevaluación de desempeño docente y el registro de observación de las actividades docentes.

Por último tenemos, las conclusiones y recomendaciones debidamente sustentadas en base a los resultados obtenidos en la investigación, así como una propuesta direccionada a la solución de los problemas identificados en la Unidad Educativa "Daniel Hermida" .

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

Para comenzar a tratar sobre el desempeño docente tenemos que referirnos a la definición de desempeño, el diccionario de la Real Academia Española lo define como la “Acción y efecto de desempeñar o desempeñarse” así también define a docente como “Perteneiente o relativo a la enseñanza”.

Desde el punto de vista de Montenegro (2003) el desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. El desempeño se realiza en diferentes ámbitos: el contexto socio cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y en el campo del docente tanto personal como profesional, mediante una acción reflexiva. Por otra parte el desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tiene en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación (p.18).

Actualmente el Ministerio de Educación del Ecuador y sus Estándares de Calidad Educativa (2012), viene desarrollando estándares generales de Desempeño Profesional: de docentes y de directivos para guiar, reflexionar, evaluar, autoevaluar, para diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento, para tomar decisiones referentes a formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo. Por lo tanto podemos decir que el desempeño docente viene íntimamente relacionado con la calidad de la gestión que realiza y sus características. Un docente de calidad es el que proporciona oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y ayuda, mediante su formación, a construir la sociedad que todos anhelamos. Los estándares de desempeño profesional docente permiten establecer las características del docente de calidad que no solo debe tener un dominio del área que enseña, sino que además tiene otras características que fortalecen su desempeño como por ejemplo: La actualización permanente, la buena relación con los estudiantes y padres de familia entre otras. El propósito de los estándares es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el Currículo Nacional (p. 11).

Por otro lado Guzmán (2012) manifiesta que: “los estándares de desempeño docente describen lo que los docentes deben saber hacer; es decir, lo que deben aprender y como deben desempeñarse” (p. 225).

Según el criterio de los diferentes autores se puede conceptualizar el desempeño docente, el profesional de la docencia es un profesional que debe tener dominio de un saber específico y complejo, que comprende los procesos en que está inmerso, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora planifica estrategias de enseñanza de acuerdo a la situación de los estudiantes, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes, por todo esto el desempeño del docente está íntimamente relacionado con la evaluación que nos dará los parámetros necesarios para saber si el docente se desempeña correctamente en cada uno de los ámbitos educativos.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

Se entiende por formación inicial a la formación que el futuro docente recibe en sus centros de estudio, donde da sus primeros pasos hacia su vida profesional (Enciclopedia General de Educación Océano, 1999, p. 64).

Por otra parte Imbernón (2007) señala que: la formación inicial dota de un bagaje sólido en los ámbitos: cultural, psicopedagógico y personal, a de capacitar al futuro docente para asumir la tarea educativa en toda su complejidad, actuando con la flexibilidad y la rigurosidad necesarias, esto es, apoyando sus acciones en una fundamentación teórica válida (p. 51). Mientras la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2001) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2001), nos dicen que “la formación inicial es típicamente una combinación de educación académica, formación profesional y práctica laboral” (p. 84).

En cambio Gimeno (2005) expresa que si bien la formación inicial es un primer paso en el desarrollo de la profesión, es una buena oportunidad para la adquisición de la capacidad de reflexionar críticamente acerca de las prácticas dominantes en los sistemas educativos y que constituyen los hábitos de la cultura profesional que conviene revisar (p. 245).

Según Ochoa y Aguirre (2009) dice que también es necesario que los futuros docentes estén preparados para entender las transformaciones que vayan surgiendo en los diferentes campos, que se muestren receptivos y abiertos a concepciones pluralistas, y que, al mismo tiempo, sean capaces de adecuar sus actuaciones a las necesidades de los estudiantes, la época y el contexto. Para ello hay que aplicar una nueva metodología que vaya más allá de proporcionarles un conjunto de conocimientos y formas culturales preestablecidas e

inamovibles, es decir, una investigación que tenga en cuenta tanto la perspectiva teórica como la práctica (p.3).

De su parte Siliceo (2004) manifiesta que: “la capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador” (p.25).

En cuanto a la capacitación docente Ardiles, Borolli, Calatayud (2005) nos dice que: la capacitación docente en el marco de su desarrollo profesional se entiende como sinónimo de perfeccionamiento docente tal como lo hacen Allen y Delgadillo, al considerarla como una estrategia de cambio educativo que ha sufrido las vicisitudes, ideológicas, políticas y organizacionales que las diferentes concepciones de cambio educativo le imprimieron a la reflexión educativa (p. 49).

“El desarrollo profesional, desde una visión próxima a la docencia, se define como cualquier intento sistemático de mejorar la práctica y los conocimientos profesionales del docente, con el propósito de aumentar la calidad de su trabajo”. (Enciclopedia General de la Educación Océano p, 43).

Por otra parte el Ministerio de Educación del Ecuador (MEC), a través de la Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo, con su programa Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores (SIPROFE), busca mejorar y potencializar la educación del país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores, así como para el cumplimiento de objetivos comunes. De acuerdo con esto, SIPROFE trabaja por la formación continua de docentes y directivos de las instituciones educativas del país. Desde 2008, el SIPROFE organiza, en convenio con universidades y desde 2011 también con institutos pedagógicos, cursos de formación continúa sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidad, de la misma manera realiza diversas acciones que buscan:

- Afianzar la calidad del sistema educativo.
- Incidir directamente en la mejora del desempeño de los diversos actores de la educación.
- Mantener la relación entre la calidad del desempeño profesional y ascenso en la carrera educativa.

En el artículo 112 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), el desarrollo profesional de los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias.

Es necesario diseñar políticas de formación inicial y desarrollo profesional que establezcan las grandes directrices de mejora de la enseñanza y de la formación del profesorado. Para que estas políticas tengan credibilidad deben ir acompañadas de un fuerte apoyo institucional, y gubernamental, de presupuestos generosos para dotar de recursos personales y materiales a cada comunidad educativa y de una tarea de sensibilización sobre la importancia de la formación del profesorado. (Enciclopedia General de la educación Océano p. 43).

Por lo expuesto anteriormente se puede observar que en la actualidad el estado ecuatoriano está realizando cambios a la educación, en la cual está dando mayor importancia a la formación y a la capacitación de los profesionales de la docencia a sabiendas que de ello depende el futuro de los estudiantes y por ende el futuro de todo un país.

1.1.2.2. Motivación.

El concepto de Motivación es muy amplio y está determinado de diferentes maneras por algunos autores.

En un estudio realizado por Soler (2007) define a motivación “como el conjunto de motivos fisiológicos y psicológicos que explican nuestros actos, nos empuja a actuar, a posicionarnos, a decidimos y a proseguir con nuestros esfuerzos por conseguir un objetivo concreto” (p. 25). Mientras que García Sanchidrian (2007) “manifiesta que la motivación es un factor mental que nos induce a la acción de todas y cada una de las situaciones y los ámbitos de la vida humana”(p. 19).

“La motivación funciona en términos de fuerzas activas e impulsadoras, que se traduce en palabras como deseo y recelo (temor, desconfianza, sospecha). La persona desea poder y estatus, teme la exclusión social y las amenazas a su autoestima” (Chiavenato, 2007, p. 48).

En el contexto laboral en lo que respecta a motivación Blanco (2008) suele hablar haciendo referencia a diferentes conceptos relacionados, como la satisfacción, la implicación o el clima laboral (p. 17)

De la misma manera Montenegro (2007) manifiesta que puede haber excelente formación, muy buena salud, pero si no se tiene la suficiente motivación por lo que se hace, los resultados de la gestión serán pobres. La motivación se refuerza con el grado de compromiso, con la convicción de que la labor educativa es vital para el desarrollo individual y social. Por ello es muy importante la manifestación constante de las actitudes que demuestren compromiso con el trabajo como son la puntualidad, el cumplimiento de la jornada, las excelentes relaciones con los estudiantes y colegas, la realización de las actividades pedagógicas con organización, dedicación, concentración y entusiasmo. (p. 19).

Desde el punto de vista educativo se puede decir que tradicionalmente se ha considerado que la función del director es motivar al personal para que este sea más productivo, sin embargo en la actualidad un adecuado estilo de dirección promueve las condiciones necesarias para que el personal se motive y se auto controle (Munch, Galicia, Jiménez, Patiño y Pedronni, 2012, p. 140).

Herzberg llegó a la conclusión de que los factores responsables de la satisfacción profesional, están desligados y son diferentes de los factores responsables de la insatisfacción profesional. Lo opuesto a la satisfacción profesional, no es la insatisfacción, es no tener ninguna satisfacción profesional; de la misma manera, lo opuesto a la insatisfacción profesional es carecer de insatisfacción, y no es la satisfacción. Para que haya mayor motivación en el trabajo, Herzberg propone el enriquecimiento de las tareas, que consiste en exagerar deliberadamente los objetivos, responsabilidades y el desafío de las tareas del puesto. (Chiavenato, 2007, p. 54).

Según Carrasco y Basterretche (2004) tres son las razones para que el ser humano se dedica a trabajar:

- Porque recibe algo como consecuencia directa de su trabajo: Motivación Extrínseca.
- Por la satisfacción interna que siente al efectuar una acción: Motivación Intrínseca.
- Por la necesidad que tienen otras personas de que él trabaje: Motivación Trascendente (p. 29).

De acuerdo a lo investigado si un docente se encuentra motivado el beneficiado será toda la comunidad educativa porque esto se verá reflejado en su desempeño y en la calidad del docente.

Se puede decir que no hay mejor forma de motivar a un empleado, estudiante o a un docente sino es mediante elogios y palabras de ánimos” muy bien excelente, tu puedes”, esto implica mayor confianza y mejor rendimiento académico o desempeño profesional.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

La relación profesor estudiante juega un papel importante dentro del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Para Chavarria (2004) el docente es una “pieza angular” en la calidad del servicio educativo. Un buen maestro lo es hasta en el “peor” plantel, al igual que un “mal” maestro lo es también hasta en el plantel mejor dotado de recursos de todo tipo (p. 75).

Carrizo (2009) respecto al rol del docente manifiesta que: el docente debe motivar la libertad del trabajo en grupo y lograr un ambiente que favorezca el fortalecimiento de todos los aspectos positivos: libertad con responsabilidad y toma de iniciativas, y libertad de grupo donde se respeten las opiniones de todos, se deje a un lado el individualismo y se creen espacios donde prevalezca la armonía y el entendimiento, tanto del grupo, como entre el docente y el grupo. El docente constituye un guía, un facilitador del aprendizaje que diseña actividades y recursos para garantizar que los estudiantes interactúen para lograr aprendizajes. Uno de los principios de la Escuela Activa es la afectividad que el docente debe tener en todo momento del proceso de enseñanza-aprendizaje, para garantizar que el estudiante se sienta valorado y se pueda despertar su motivación e interés por aprender. En cuanto al rol del estudiante el mismo autor señala que los estudiantes guían su propio aprendizaje. Se tiene en cuenta las diferencias individuales, que no solo son orgánicas, sino que también dependen de la historia personal, el desarrollo mental, el estilo para afrontar y resolver problemas y el ritmo de aprendizaje, que el docente necesita atender para facilitar una enseñanza individualizada. Por esta razón, una de las formas de trabajo que se utiliza es la individualidad, que permite afianzar lo que el estudiante piensa, siente y cree. Le permite clarificar dudas y prepararse para el trabajo en grupo, que juega un papel muy importante en la escuela activa (p. 24).

La relación entre docente y estudiante ha sido objeto de análisis desde perspectivas muy diversas que han atribuido mayor o menor protagonismo a uno u otro en el desarrollo de las actividades y procesos de enseñanza aprendizaje. El acto educativo nace, en todo caso, de la interacción de ambos, si bien, al analizar las características de la función de docente se centrara la atención en el proceso poniendo mayor énfasis en la enseñanza, mientras que

en el caso del estudiante la atención va dirigida hacia la vertiente del aprendizaje. (Enciclopedia General de la Educación Océano, 1999, p. 317).

La interacción que se establece entre el profesor y los alumnos tiene importancia capital, pues determina que la acción pedagógica llegue a ser una ayuda real para que los estudiantes levanten la construcción de sus conocimientos. El apoyo del adulto forja una autoimagen positiva y despierta una visión real de las propias capacidades y limitaciones. (Tébar, 2009, p. 25).

Según Vieira (2007) en el aula profesores y estudiantes actúan también en función de su forma de percibir la realidad. El profesor puede verse influido por el aspecto físico del estudiante, por la información que tiene de su familia, el lenguaje que utiliza, su postura, su tono de voz, etc. Lo mismo le ocurre al estudiante, también él tiene una percepción del profesor que tiende a influir en el tipo de relación existente entre ellos (p.11).

En conclusión de acuerdo a lo antes expuesto por los autores citados se puede manifestar que los estudiantes no solo necesitan que sus docentes sepan enseñar y transmitir los contenidos de cada una de las áreas, sino que sean capaces de ser motivadores, amigos, ser un apoyo ser encargados de su formación intelectual, ética y social.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

Podemos decir que la familia es un grupo social formado por seres relacionados por unos lazos comunes.

Para Chavarria (2004) los padres son los principales por derecho y deber, los primeros cronológicamente, los permanentes a través del tiempo, los íntimamente ligados a los chicos por lazos biológicos y axiológicos. Son los padres, por tanto, los educadores naturales y de mayor trascendencia; los primeros, los de mayor peso. La educación básica se propone como finalidad última “la formación integral del educando”; pero esta meta es una utopía si se descuida o deja de lado la coordinación de la acción educativa con las familias de los estudiantes. (p. 77).

Por otro lado Garreta y Llevot (2007) (citado en Subaldo, L., 2012) afirman que las relaciones entre la escuela y la familia son contempladas actualmente como un factor de gran importancia en la educación del alumnado. Subrayan que la educación empieza en la

familia y se prolonga en la escuela, y una buena educación exige el conocimiento del medio en el que viven los alumnos, así como la representación de éste en la vida escolar (p. 51). Desde nuestro punto de vista entre padres y docentes debe darse una comunicación constante, con la finalidad compartida y orientada al servicio del estudiante, cada uno en su ámbito, pero en coordinación y apoyo mutuo y constante. En la actualidad la realidad de las familias ecuatorianas es una realidad cambiante, que depende de diversos elementos como: La comunicación, la migración, el ambiente afectivo, la falta de valores, etc. Por todo esto es necesario que exista una buena y permanente comunicación y relación entre la familia y las instituciones.

1.1.2.5. Organización institucional

Para comenzar a tratar sobre Organización institucional se tiene que empezar por conocer que significa organizar así:

Gairín (2000) manifiesta que: “Organizar es disponer y relacionar de acuerdo a una finalidad los diferentes elementos de una realidad para conseguir un mejor funcionamiento” (p. 76).

Por otra parte Munch. et al. (2012) señala que “La organización es el establecimiento de la estructura y procesos necesarios para la sistematización racional de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, funciones y actividades, con el fin de simplificar el trabajo” (p. 100). De la misma manera Bernard (1971) (citado en Chiavenato, I., 2007) manifiesta que “Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos personas o más” (p.6).

Según Chiavenato (2007) “Una organización existe solo cuando, hay personas capaces de comunicarse, que están dispuestas a contribuir en una acción conjunta, a fin de alcanzar un objetivo común” (p. 6).

Por lo antes citado por los autores podemos deducir que organización es un sistema de actividades o procesos coordinados, que está formado por dos o más personas, quienes buscan un bien común para una organización, institución, escuela, empresa, etc.

“La organización educativa como toda organización, es una organización que lleva a cabo la coordinación de acciones de personas para la satisfacción de necesidades reales

de los miembros de la organización” (Pérez, 1994, p. 28, citado en Aguilar J. y Gálvez L. 2004, p. 24-25).

Por lo antes expuesto se puede manifestar para que una organización institucional funcione todos los miembros deben tener en claro los ideales cual es la misión y la visión de la organización, de donde somos y hacia dónde vamos

Vidal (2007) manifiesta que “La misión de una organización es una declaración relativamente duradera del propósito, de una organización, que la diferencia de otras empresas similares, en si una declaración de la razón de ser”(p. 106).

Según Chiavenato (2007) “La visión organizacional, se refiere a aquello que la organización desea ser en el futuro. La visión es muy inspiradora y explica por qué diariamente dedican la mayor parte de su tiempo al éxito de su organización” (p. 21).

En cuanto a la misión y la visión de la educación en el país el Ministerio de Educación del Ecuador (2010) indica que:

La misión es garantizar el acceso y calidad de la educación inicial, básica y bachillerato a los y las habitantes del territorio nacional, mediante la formación integral, holística e inclusiva de niños, niñas, jóvenes y adultos, tomando en cuenta la interculturalidad, la plurinacionalidad, las lenguas ancestrales y género desde un enfoque de derechos y deberes para fortalecer el desarrollo social, económico y cultural, el ejercicio de la ciudadanía y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana y con respecto a la visión nos dice que se brindará una educación centrada en el ser humano, con calidad, calidez, integral, holística, crítica, participativa, democrática, inclusiva e interactiva, con equidad de género, basado en la sabiduría ancestral, plurinacionalidad, con identidad y pertinencia cultural que satisface las necesidades de aprendizaje individual y social, que contribuye a fortalecer la identidad cultural, la construcción de ciudadanía, y que articule los diferentes niveles y modalidades del sistema de educación.

Se llega a la conclusión que una organización institucional es la acción de organización la estructura Institucional; regula la vida de la organización y le da estilo propio. Su papel lo definen los miembros de la organización en grupo. Su objeto será: encauzar las situaciones y resolver los problemas que a diario se vayan presentando.

1.1.2.6. Políticas educativas.

“Políticas son guías para orientar la acción; son criterios, lineamientos generales que hay que observar en la toma de decisiones sobre problemas que se repiten una y otra vez dentro de la institución”. (Munch. et al, 2012, p. 65).

No hay procesos pedagógicos que se ejecute en una realidad específica sin políticas educativas sustentadas en construcciones conceptuales, muchas de ellas estrictamente filosóficas. La conceptualización sobre lo que entendemos por lo humano o por la sociedad que queremos constituye prejuicios sobre los cuales se levantan políticas educativas que determinan metas específicas que se quieren lograr en educación. El estado, como institución que concretiza el acuerdo social de un pueblo, es un actor importante dentro de la elaboración de políticas para la educación y dentro del debate sobre las dimensiones filosóficas sobre las cuales queremos construir el proceso educativo (Reyes, 2007, p. 11-31).

Para Ramírez (2004) la política en las instituciones educativas debe visualizarse en dos grandes aspectos:

- La situación económica del entorno, el mercado educativo, las limitaciones y políticas gubernamentales y la tecnología.
- La estructura orgánica de la institución, considerando los principios de organización y la relación entre sus componentes, descripciones funcionales y niveles jerárquicos (p. 27).

En el Ecuador, por el mandato ciudadano expresado en la Consulta Popular, del 26 de noviembre de 2006, ese anhelo de la sociedad es ahora una realidad concreta, la ciudadanía ecuatoriana convirtió las ocho políticas del Plan Decenal de Educación (2006-2015) en políticas de estado. En este sentido, nuestro país comprendió que debemos hacer de la educación un compromiso de todos para cambiar la historia y tener una educación de calidad. Para la ejecución del Plan es imprescindible que, de entrada, se cumpla la política ocho: aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el Producto Interno Bruto (PIB) hasta el año 2012 o hasta alcanzar al menos el 6 % o, de lo contrario, el Plan no podrá ser ejecutado (Ministerio de Educación del Ecuador, Plan decenal de Educación, del Ecuador, p.3).

A continuación se detalla las políticas y objetivos del Plan Decenal de Educación del Ecuador.

Cuadro 1. Políticas y Objetivos del Plan Decenal de Educación del Ecuador

| POLITICA | OBJETIVO |
|--|--|
| 1. Universalización de la educación inicial de 0 a 5 años de edad. | Brindar educación inicial para niñas y niños menores de 5 años, equitativa y de calidad que garantice y respete sus derechos, la diversidad cultural y lingüística, el ritmo natural del crecimiento y aprendizaje y fomenta valores fundamentales, incorporando a la familia y a la comunidad, en el marco de una concepción inclusiva. |
| 2. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo grado | Brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad, a todos los niños y niñas, para que desarrollen sus competencias de manera integral y se conviertan en ciudadanos positivos, activos, capaces de preservar ambientes culturales y respetuosos de la pluricultural y multilingüismo. |
| 3. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente. | Formar jóvenes competentes, con enfoque intercultural inclusivo y equitativo, que les permitan continuar con los estudios superiores e incorporarse a la vida productiva, conscientes de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, en el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos, la naturaleza y la vida. |
| 4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos. | Garantizar a través del sistema Nacional de Educación Básica para adultos el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo, a través de los programas nacionales de educación básica para adultos, considerando a la alfabetización como su punto de partida, en el marco de una educación inclusiva. |
| 5. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas. | Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos; complementar, adecuar |

| | |
|--|--|
| | y rehabilitar la infraestructura y equipamiento de las unidades educativas cumpliendo unos estándares mínimos que coadyuven a la correcta aplicación de los modelos educativos, dotando de mobiliario y apoyos tecnológicos y estableciendo un sistema de acreditación del recurso físico. |
| 6. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo. | Garantizar que los estudiantes que egresan del sistema educativo cuenten con competencias pertinentes para su correcto desarrollo e inclusión social. |
| 7. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida. | Estimular el ingreso a la carrera de formación docente mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente a su rol. |
| 8. Aumento del 0,5 % anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB. | Garantizar los recursos financieros necesarios para que el sistema educativo promueva el desarrollo sostenido y sustentable del país. |

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador, Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006 – 2015, p. 11-35

Elaborado por: Jorge Alarcón.

Como se observa el Estado Ecuatoriano a través del Ministerio de Educación ha implementado Políticas educativas que son una serie de lineamientos generales, acciones, que ayudan a organizar y regular a las instituciones y organismos encargados, que participan directa o indirectamente en la educación del país.

1.1.3. Características del desempeño docente.

Montenegro (2003) manifiesta que el desempeño docente constituye el principal factor de calidad del servicio educativo. De ahí la importancia de caracterizar el ejercicio profesional y contar con un perfil que integre competencias básicas y específicas. No obstante, las competencias son patrones generales de comportamiento, mientras los desempeños constituyen acciones concretas mediante las cuales se ejerce la labor. Como esta labor es organizada, los desempeños se expresan en campos o dominios globales; cuya evaluación sistemática exige modelos, procesos e instrumentos estandarizados. Valga resaltar que el

principal indicador de desempeño es la formación de personas integra y competentes (p. 7).

En un estudio realizado por García y Vaillant (2009) manifiesta que hace varias décadas que los investigadores intentan desentrañar los rasgos que caracterizan a los docentes que demuestran una alta efectividad en su desempeño. Así, por ejemplo: el estudio de Avalos y Haddad (1981) identifica las características que tienen un efecto positivo en el desempeño docente entre las cuales se destacaba las siguientes: La formación y certificación; la capacitación en micro-enseñanza, simulaciones, juegos de rol, estudios de casos; la responsabilidad y estabilidad emocional; y el empleo del método descubrir-investigar. De la misma manera Vaillant y Rosselen en el (2006), analizaron siete estudios de casos referidos a maestros de educación básica e identificaron las características de aquellos que obtenían buenos resultados con sus estudiantes, coincidiendo en buena medida con los hallazgos previos de Nuthall (2004). Se trata en este caso de docentes comprometidos con su labor, que manifiestan amor por niños y adolescentes, con conocimientos pedagógicos adecuados, que utilizan diferentes modelos de enseñanza, que colaboran con sus colegas y reflexionan sobre su práctica, que tienen habilidades intelectuales y competencias didácticas, que demuestran poseer un dominio de los contenidos, que se identifican con su profesión y que perciben las condiciones en las que se desenvuelven los estudiantes y reaccionan a ellas (p. 55).

En el país los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza aprendizaje de calidad además de tener dominio en el área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los estudiantes y padres de familia, una sólida ética profesional (Ministerio de Educación del Ecuador, Estándares de Calidad Educativa, 2012, p. 11).

Según Montenegro (2003) En desempeño docente podría considerarse tres tipos de factores: Los asociados al docente, al estudiante y al contexto:

Entre los factores asociados al docente están: Su formación profesional, su salud, la motivación y el compromiso. Los factores asociados al estudiante son análogos a los del docente así tenemos: Las condiciones de salud, su nivel de preparación, el grado de motivación y el compromiso. Estos factores dependen en gran medida de las condiciones familiares y ambientales del estudiante, sin embargo el docente puede influir en algunos de estos factores. Los factores asociados al Contexto son innumerables sin embargo se puede

establecer dos niveles: El entorno institucional y el entorno socio-cultural, en lo que respecta al entorno institucional tenemos el ambiente y la estructura del proyecto (p. 19-20).

Se puede concluir que la principal característica de un docente es el compromiso con la educación, además de proveer de oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuir con su formación profesional, a construir la sociedad que todos aspiramos para nuestro país.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

Para Subaldo (2012) manifiesta que “los cambios socioeducativos en el Siglo XXI, traen muchos retos o desafíos a las instituciones educativas y sobre todo al desempeño profesional docente” (p.65).

El propósito o desafío de los Estándares de Desempeño Docente en el Ecuador es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato. (Ministerio de Educación del Ecuador, Estándares de calidad educativa, 2012, p. 11).

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

Según Rudduck (1991, p. 129) citado en García, Vaillant, 2009, p. 75) se refiere al desarrollo profesional del profesor como: La capacidad de un profesor para mantener la curiosidad acerca de la clase, identificar intereses significativos en el proceso de enseñanza aprendizaje, valorar y buscar el dialogo con colegas expertos como apoyo en el análisis de datos

“El desarrollo profesional desde una visión próxima a la docencia, se define como cualquier intento sistemático de mejorar la práctica y los conocimientos profesionales del docente, con el propósito de aumentar la calidad de su trabajo” (Enciclopedia General de la Educación Océano, p. 43).

Las actuales tendencias que conciben a la escuela como una organización de aprendizaje encajan a la perfección en la concepción de una escuela eficaz. Una escuela en la que haya preocupación por parte de toda la comunidad, pero fundamentalmente de los docentes, por seguir aprendiendo y mejorando, es también la escuela donde los estudiantes

aprenden más, de esta forma, el desarrollo profesional de los docentes se convierte en una característica clave de las escuelas de calidad. (Murillo, 2007, p. 40).

Por otra parte Day et al. (2007) (citado en García, Vaillant, 2009, p. 59). “En relación a la tarea y efectividad del desempeño docente, muestra que existen cambios significativos según la etapa en la vida profesional, el proceso de construcción de identidad, y las capacidades y competencias del docente”.

Según Villagómez (2012) Es indiscutible la relación entre formación inicial y el desempeño profesional, así como también es indiscutible la relación entre desempeño profesional y calidad de los aprendizajes. Por lo tanto, elevar la calidad de la formación docente es un desafío y a la par también es indispensable la revalorización del rol social del docente y la generación de políticas de desarrollo profesional (p. 121).

Como se ha señalado el desarrollo profesional del docente, se define como la acción de todo docente por mejorar, capacitarse, aprender, perfeccionarse, en beneficio de su profesión y de su situación laboral que en este caso es la educación.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

Para Tedesco (1995) (citado en Bolívar, 2006, p. 120). Se precisa un nuevo pacto educativo, que a largo plazo articule la acción educativa escolar y con la de otros agentes. Para no limitar la acción escolar espacial y temporal, se trata de crear una acción conjunta en la comunidad en la que se vive y educa, solo reconstruyendo la comunidad en primer lugar en el centro escolar y más ampliamente en la comunidad educativa, cabe con sentido una educación para la ciudadanía.

A lo largo de la historia, la familia parecía tener una función clara, era la encargada de educar a sus hijos/as, y la escuela, tenía el cargo de formar en base a unos criterios preestablecidos, una serie de contenidos y conocimientos. Entre ambas, con misiones bien diferenciadas, pretendían formar a ciudadanos acorde a lo que la sociedad de esos tiempos consideraba como el perfil adecuado. Con el paso de los años, la sociedad fue sufriendo una serie de cambios, que han repercutido considerablemente en las funciones de la familia y la escuela, y esto hace ineludible, que nos encontremos en un momento, en el cual deban definirse qué funciones les compete a cada una, y cuáles deben solaparse, vislumbrándose la necesidad de generar espacios, tiempos y acciones conjuntas, para que con la

colaboración de ambos agentes, poder dar respuesta a las peculiaridades propias de la formación de ciudadanos. (León, 2011, p. 3).

La confianza en el proceso educativo y en la acción tanto de familia escuela y comunidad, deben permitir encontrar respuestas, mejorar y favorecer el acompañamiento mutuo en esta etapa de la vida para conseguir ciudadanos implicados tanto en la resolución de sus problemas e intereses personales como en los del entorno, el camino se debe construir conjuntamente entre familia , escuela y comunidad para evitar situaciones como: Rendimiento escolares poco adecuados, una formación insuficiente, conductas poco cívicas (Comellas, 2011, p. 8-9).

La relación escuela-familia-comunidad debe caracterizarse por:

- Busca llegar a un consenso entre la escuela y la familia-comunidad acerca de qué, cómo y para qué se aprende.
- Establecer un nuevo pacto entre la escuela, la familia y la comunidad centrada en los procesos pedagógicos y en los aprendizajes.
- Promover que los padres y madres de familia, sabios y líderes comunales participen en los procesos de aprendizaje, enseñando lo que saben y ejerciendo el rol de vigilancia del servicio educativo.
- Asumir a la comunidad como un lugar de múltiples aprendizajes y formas de aprender
- La escuela debe recoger también las demandas y expectativas de los padres, madres, sabios y autoridades comunales frente a la escuela, respecto de las características, criterios y orientaciones que debe tener la educación de sus hijos e hijas y sobre lo que esperan aprender en la institución educativa. (Ministerio de Educación del Perú, 2012).

El establecimiento de relaciones amplias y a largo plazo entre escuela, familia y comunidad es complicado, ya que una colaboración efectiva exige visión de futuro, una política de cohesión y una reforma del sistema. Es necesario una reestructuración del personal de apoyo y los recursos educativos, dicha reestructuración exige: La conexión con los recursos de la comunidad, la conexión entre los servicios de distintas escuelas y los comunitarios, la creación de centros de familia y escuelas comunitarias, la reforma e incorporación al sistema de los servicios de salud (Repetto, Guillamón y Vélaz, 2005, p. 193).

Según lo expuesto y por experiencia personal se puede decir que cuando se trabaja en conjunto tanto escuela familia y comunidad, esto facilita que la escuela pueda mejorar la educación de los estudiantes y así llegar a tener una educación de calidad, que beneficiara a toda la comunidad, cuando se trabaja en conjunto por lo general se tiene éxito.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

La práctica docente deberá procurar que los estudiantes redescubran los conocimientos y habilidades planteados en su formación teórica en los diferentes institutos o universidades, y que al mismo tiempo aprendan a saber hacer, actuando y reflexionando sobre la práctica. Estas actividades permiten al maestro vivir de cerca los problemas que se le presentaran en la escuela (Enciclopedia General de Educación Océano, p. 57).

Por otro lado Ribeiro (2003) manifiesta que: la práctica docente está constituida por el accionar reflexivo del educador en el desempeño de su función como profesional, la práctica docente no debe confundirse con la práctica pedagógica ni con la práctica didáctica, la diferencia consiste en que estas últimas apuntan al adiestramiento intencional y deliberado del futuro maestro o del maestro en funciones, en tanto que la práctica docente si bien puede coadyuvar al adiestramiento y a la superación del maestro, no es esta su función fundamental sino la de cumplir con su labor específica de educar (p. 53).

Díaz (2011) manifiesta que “la práctica docente es producto de una compleja articulación entre teorías vulgares y científicas, entre conocimiento enseñado y conocimiento aprendido acríticamente; por lo tanto pone en juego saberes y teorías que difieren de las que fueron aprendidas sistemáticamente y explícitamente” (p. 61).

Para resumir se puede decir que la práctica docente se puede ver desde dos puntos de vista, el primero práctica docente como preparación para la vida profesional y el otro práctica docente ya en el desempeño de sus funciones en todos los ámbitos.

1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

El Diccionario de la Real Academia Española (1992) define gestión como: “acción y efecto de gestionar”, y gestionar como: “hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera”.

Por su parte Casassus (2000) manifiesta que: desde una visión focalizada en la movilización de recursos, la gestión es una capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente y los objetivos superiores de la organización considerada o dicho de otra manera la gestión es la capacidad de articular los recursos que se disponen y de esta manera lograr lo que se desea (p. 4).

Chabolla, (2001) manifiesta que: “La gestión de la educación se refiere a la naturaleza de las formas administrativas suficientes, certeras, adecuadas y sobre todo validas, que permitan lograr los resultados buscados, es decir, consiste en la manera como se administran” (p. 22-23).

Como se ha señalado por los diferentes autores gestión educativa se puede decir que es un conjunto de acciones o procesos realizados que va orientado al cambio, donde los directivos o autoridades determina las acciones a seguir para el fortalecimiento de la institución en mejora de la educación, en el cual están involucrados todos los que forman parte de la estructura educativa.

Según el Ministerio de Educación del Ecuador el Nuevo Modelo de Gestión Educativa (NMGE) es un proyecto que inició su gestión en enero de 2010, y plantea la reestructuración del Ministerio de Educación del Ecuador para garantizar y asegurar el cumplimiento del derecho a la educación. Es decir, busca influir de manera directa sobre el acceso universal y con equidad a una educación de calidad y calidez, lo que implica ejecutar procesos de desconcentración desde la Planta Central hacia las zonas, distritos y circuitos, para fortalecer los servicios educativos y aproximarlos hacia la ciudadanía, atendiendo las realidades locales y culturales.

En ese marco, el Nuevo Modelo persigue la desconcentración de la Autoridad Educativa Nacional, a su vez, una nueva práctica de realización del servicio público (mejor distribución de personal capacitado e idóneo); así como la racionalización recursos, distribución de competencias y responsabilidades.

Objetivo general:

Implementar un Nuevo Modelo de Gestión Educativa que garantice la rectoría del sistema mediante el fortalecimiento institucional de la autoridad educativa nacional y potencie la articulación entre niveles e instituciones desconcentrados del sistema.

Objetivos específicos:

1. Implementar el nuevo orgánico funcional del Ministerio de Educación.
2. Implementar el Modelamiento Territorial a nivel nacional, para la definición de distritos y circuitos educativos.
3. Conformar las Coordinaciones Regionales, Direcciones Distritales y Administraciones Circuitales de Educación incluyendo adecuaciones de infraestructura y dotación de equipamientos.
4. Implementar los sistemas de información que consideren los componentes de capacitación, gestión, régimen escolar, acompañamiento pedagógico, regulación.
5. Conformar los Gobiernos Escolares Ciudadanos en los Circuitos Educativos.

Según el Art. 30 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el circuito educativo intercultural y bilingüe es un conjunto de instituciones educativas públicas, particulares y fiscomisionales, en un espacio territorial delimitado, conformado según criterios poblacionales, geográficos, étnicos, lingüísticos, culturales, ambientales y de circunscripciones territoriales especiales. El circuito es intercultural y bilingüe porque fomenta la convivencia de instituciones educativas bilingües con las denominadas interculturales.

1.2.2. Características de la gestión.

Para Escalante, Mejía, Ramos, Villa, Aranda y Gallegos (2009). Las principales características de la gestión educativa son:

- **Centralidad en lo pedagógico.** Parte de la idea de que las instituciones son la clave de la organización de los sistemas educativos y que el trabajo medular, de las escuelas y del sistema mismo, consiste en la generación de aprendizajes para todos los estudiantes.
- **Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización.** Supone la necesidad de que los diversos actores educativos posean los elementos indispensables para la comprensión de los nuevos procesos, oportunidades y soluciones a la diversidad de situaciones.
- **Trabajo en equipo.** Un trabajo que proporcione a la institución escolar una visión compartida acerca de hacia dónde se quiere llegar y de cuáles son las concepciones y los principios educativos que se quieren originar. También tiene que ver con los procesos que faciliten la comprensión, planificación, acción y reflexión conjunta acerca de qué se quiere hacer y cómo, que para ser efectivos deben desarrollarse de manera colegiada.

- **Apertura al aprendizaje y a la innovación.** Ésta se basa en la capacidad de los actores educativos de encontrar e implementar nuevas ideas para el logro de sus objetivos institucionales; así como para romper inercias y barreras, favoreciendo la definición de metas y priorizando la transformación 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.
- **Asesoramiento y orientación para la profesionalización.** Consiste en que existan espacios de reflexión para la formación permanente, para repensar la acción, ampliar el poder epistémico y la voz de los docentes; se trata de habilitar circuitos para identificar áreas de oportunidad y generar redes de intercambio de experiencias en un plan de desarrollo profesional.
- **Culturas organizacionales.** Cohesionadas por una visión de futuro, que se planteen escenarios múltiples ante situaciones diversas, a partir de objetivos claros; donde los actores promuevan una organización inteligente, rica en propuestas y creatividad que estimulen la participación, la responsabilidad y el compromiso compartido.
- **Intervención sistémica y estratégica.** Supone visualizar la situación educativa, elaborar la estrategia y articular acciones para lograr los objetivos y metas que se planteen; supone también, hacer de la planificación una herramienta de autorregulación y gobierno para potenciar las capacidades de todos para una intervención con sentido (p. 44-45).

1.2.3. Tipos de gestión.

Según Escalante J. et al (2009) La gestión en el campo educativo se ha clasificado, para su estudio, en tres categorías de acuerdo con el ámbito de su quehacer y niveles de concreción en el sistema: gestión institucional, gestión escolar y gestión pedagógica (p. 43).

Por otro lado la representación de la UNESCO en Perú (2011) manifiesta que: La gestión institucional identifica las formas cómo se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución. Esta gestión ofrece un marco para la sistematización y el análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura que en cada centro educativo dan cuenta de un estilo de funcionamiento. Entre estos aspectos se consideran tanto los que pertenecen a la estructura formal (los organigramas, la distribución de tareas y la división del trabajo, el uso del tiempo y de los espacios) como los que conforman la estructura informal (vínculos, formas de relacionarse, y estilos en las prácticas cotidianas, ritos y ceremonias que identifican a la institución) (p. 35-36).

Para Loera (2004) citado en Escalante J. et al(2009) Se entiende por gestión escolar, el conjunto de labores realizadas por los actores de la comunidad educativa, vinculadas con la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela como: generar las condiciones, ambientales y procesos necesarios para que los estudiantes aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos (p. 47).

Por otra parte Lavín y del Solar (2000) indican que hay cierto consenso entre los autores más representativos en el tema de gestión escolar sin embargo, la gestión escolar no solo está referida a las actividades administrativas y financieras, sino que también se refiere a aspectos tales como la forma en la cual los directivos, profesores y los alumnos se organizan, como se desarrollan las clases, la fijación de calendario escolar, la asignación de horarios, el establecimiento de normas de convivencia, y la forma como el establecimiento se relaciona no solo con los padres de familia sino también con la comunidad (p.42). Los mismos autores manifiestan que: la gestión pedagógica se refiere a los fines y objetos específicos o razón de ser de la institución en la sociedad. Contempla las practicas específicas de enseñanza y aprendizaje, los contenidos curriculares, la selección de textos y auxiliares didácticos, las prácticas de evaluación, entre otras (p. 43)

1.2.4. Ámbitos de gestión docente.

1.2.4.1. Ámbitos de gestión legal.

El nuevo modelo educativo ecuatoriano cuenta con un marco legal que los legitima y los impulsa. Dicho marco está conformado por la Constitución de la Republica (aprobada en el 2008), la Ley Orgánica de Educación Intercultural que entro en vigencia el 31 de marzo del 2011 y el Reglamento a dicha Ley que está vigente desde el 26 de julio del 2012, Tanto la Constitución como la Ley y su Reglamento modifican completamente la antigua estructura del sistema educativo ecuatoriano y por lo tanto hacen viables los profundos cambios que se requieren para mejorar sustancial y sosteniblemente el servicio educativo que se ofrece en nuestro país (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012, p.9).

El Ministerio de Educación y su Marco Legal Educativo (2012) manifiesta que entre las ideas más importantes sobre educación relacionada al desempeño docente tenemos:

- Se promueve una participación activa de la comunidad activa y de las familias en los procesos educativos. En el artículo 26 de la constitución se establece que las personas, las familias y la sociedad tiene el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo. En el artículo 347 determina que será

responsabilidad del Estado, entre otras, garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en el proceso educativo, de la misma manera el artículo 33 de la LOEI dispone que toda institución pública establecerá un espacio de participación social para su comunidad educativa denominado gobierno escolar (p. 14).

- Se replantea la carrera docente pública para que el maestro se desarrolle como profesional de la educación. En el nuevo marco legal se establece que los docentes públicos, como profesionales de la educación, deben desarrollar estrategias para ayudar a los estudiantes a lograr los aprendizajes esperados, y por lo tanto, como parte de su jornada laboral, deben cumplir con actividades con actividades tales como diseñar materiales pedagógicos, conducir investigaciones relacionadas a su labor, atender a los representantes legales, realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten, todo esto requiere que los docentes tengan la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, en este sentido el artículo 349 de la constitución dispone que el personal docente tiene derecho a un sistema de formación profesional continua que les permite actualizarse y mejor académica y pedagógicamente, por su parte la LOEI en su artículo 10 literal a señala que los docentes del sector publico 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, a su vez el Reglamento General de la Ley de Educación en su artículo 311, dice que con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación, el Ministerio de Educación debe certificar, diseñar y ejecutar procesos de formación en ejercicio atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que sugieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer. (p. 21-22).
- Se crea la Universidad Nacional de Educación (UNAE), para contribuir a la formación inicial de docentes y otros profesionales de la educación. La Constitución de la Republica en su disposición transitoria vigésima, establece que el Gobierno Nacional creará una institución educativa superior, dirigida por el Ministerio de Educación, esta disposición constitucional se refleja en el artículo 76 de la LOEI, que le da nombre a esta institución, Universidad Nacional de Educación y especifica que su objetivo es fomentar el ejercicio dela docencia, de cargos directivos y administrativos y de apoyo en el Sistema Nacional de Educación, y que a ella se articularán académicamente los institutos superior es pedagógicos. La Ley Orgánica de Educación Superior, en su disposición transitoria decimoquinta, agrega que la

Universidad Nacional de Educación tendrá su sede matriz en la ciudad de Azogues (p.23).

El ex Ministro de Educación Ecuador Raúl Vallejo (2006) expreso que: “el mandato ciudadano nos obliga a institucionalizar el Plan Decenal de Educación, esto es que los programas, sus objetivos y metas, sean construidos en el marco de las políticas de estado ya definidas” (p.3).

Por otra parte el Ministerio de Educación (2012) a través de sus estándares de calidad manifiesta que: “los estándares vigilan el cumplimiento de los lineamientos y las disposiciones establecidas por el Ministerio de Educación” (p.9).

Por consiguiente podemos analizar que el marco legal del sistema educativo está encaminado a conseguir una educación de calidad para lo que se ha tomado en cuenta todos los aspectos relacionados con la educación, como son el desarrollo, capacitación y formación de los docentes.

1.2.4.2. Ámbitos de la gestión del aprendizaje.

Según Ramírez (2004) El interés en la Psicología del aprendizaje crece cada vez más como consecuencia de la modernización y el avance tecnológico presentes en el ámbito del conocimiento humano, y para que este sea eficaz tiene que basarse en el fenómeno del aprendizaje, el docente quien se enfrenta cotidianamente a este fenómeno, descubre una serie de situaciones que deben retomarse para mantener el nivel de resultados del proceso enseñanza aprendizaje. En este contexto, directivos y docentes se enfrentan entre otras cosas a las siguientes situaciones:

- Incremento de la habilidad de aprendizaje en el alumno debido a las influencias de la tecnología de la información.
- Evolución tecnológica que incide en el conocimiento y por lo tanto en la actividad educativa.
- Aparición de nuevas teorías y técnicas de aprendizaje.
- Necesidad de cambios de los paradigmas educativos actuales (p. 9).

Para De la Mora (2004) “el trabajo pedagógico incluye tres fases: planeación, realización y evaluación, esta última se realiza en todas las fases del proceso. Así deberá evaluarse la planeación del trabajo, la ejecución y la misma evaluación” (p.112).

Fuhr (1993) manifiesta que: planificar situaciones de aprendizaje es un proceso continuado, también durante la clase misma, y no es un acto único en el que se establece un plan definido para toda la hora clase, planificar es un proceso complejo que no se desarrolla de acuerdo a modelos básicos preestablecidos, los apuntes en forma de esquema sirven solo para apoyar la memoria (p.111). Por otra parte Giné, N. y Parcerisa, A. (2007) manifiestan que: al final del proceso se hace necesaria una evaluación, tanto para que el profesorado pueda obtener información sobre los resultados de su enseñanza, como para que el alumnado pueda sintetizar e interrelacionar los contenidos que ha ido trabajando a lo largo del desarrollo del tema o la unidad (p.54).

Por otro lado Araujo (2009) manifiesta que: la enseñanza requiere un proceso continuo de actualización didáctica sin olvidar que esta primera debe ser comprendida como la formación permanente de los profesores que atienden a una organización concreta. Es fundamental que la escuela, institución designada por la sociedad para generar aprendizajes en forma escolarizada, use sus esfuerzos para el perfeccionamiento de la enseñanza, en el marco del plan de mejoramiento educativo de cada institución (p.5).

Carriazo (2009) sostiene que los contenidos que se trabaja en el acto de enseñanza aprendizaje son tres los cognitivos, procedimentales y actitudinales. Contenidos cognitivos son aquellos que exigen la comprensión del aprendizaje, el establecimiento de relaciones y la restructuración de los conocimientos ya poseídos mediante el contacto con los nuevos; contenidos procedimentales son los que el estudiante desarrolla al aprender habilidades o destrezas motoras y de pensamiento; contenidos actitudinales están relacionados con las actitudes y valores que debe desarrollar el individuo (p.5).

Por su parte Araujo (2009) manifiesta que la evaluación desde una visión constructivista no está aislada del proceso de enseñanza, por el contrario está íntimamente relacionado. Su propósito es medir si los aprendizajes logrados por los alumnos se acercan a los objetivos previstos, a través de la evaluación el docente consigue información sobre los logros del alumno a lo largo del proceso de aprendizaje (p.12).

Los estándares de calidad del Ministerio de Educación del Ecuador (2012) contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje relacionados con el ámbito de gestión de aprendizaje, a nivel docente los estándares evalúan lo que se detalla a continuación:

- El docente planifica para el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos, de acuerdo con los objetivos educativos establecidos.
- Selecciona y diseña recursos didácticos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.
- Adapta los tiempos planificados a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.
- Planifica sus clases para que los estudiantes apliquen sus conocimientos y relacionen con sus propios procesos de aprendizaje.
- El docente implementa procesos de enseñanza aprendizaje en un clima que promueva la participación y el debate.
- Comunica a los estudiantes acerca de los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y cuáles son los resultados esperados de su desempeño en el aula.
- Crea un ambiente positivo que promueve el diálogo tomando en cuenta intereses, ideas y necesidades educativas especiales de los estudiantes para generar reflexión, indagación, análisis y debate.
- Responde a situaciones críticas que se generan en el aula y actúa como mediador de conflictos.
- Organiza y emplea el espacio, los materiales y los recursos de aula, de acuerdo con la planificación y desempeños esperados.
- Utiliza varias estrategias que ofrecen a los estudiantes caminos de aprendizaje colaborativo e individual.
- Promueve que los estudiantes se cuestionen sobre su propio aprendizaje y busquen alternativas de explicación o solución a sus propios cuestionamientos.
- El docente evalúa, retroalimenta e informa acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.
- Promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación y la coevaluación de los estudiantes.
- Diagnostica las necesidades educativas de aprendizaje de los estudiantes considerando los objetivos del currículo y la diversidad del estudiantado.
- Evalúa los objetivos de aprendizaje planificados durante su ejercicio docente.
- Evalúa de forma permanente el progreso individual, tomando en cuenta las necesidades educativas especiales, con estrategias específicas.
- Comunica a sus estudiantes, de forma oportuna y permanente, los logros alcanzados y todo lo que necesitan hacer para fortalecer su proceso de aprendizaje.

- Informa a los padres de familia o representantes legales, docentes y directivos, de manera oportuna y periódica, acerca del progreso y los resultados educativos de los estudiantes (p. 12-13).

El Ministerio de Educación del Ecuador mediante acuerdo ministerial N° 020-12 manifiesta que: la misión de la Dirección Nacional de Investigación Educativa es ejecutar y fomentar la investigación educativa, con el fin de identificar, diagnosticar y proponer alternativas a problemática del Sistema Nacional de Educación, de manera que se garantice la cobertura y calidad de la educación, mediante la aplicación de metodologías cualitativas y cuantitativas (p.19). Por otra parte la misión de la Subsecretaría de Calidad y Equidad Educativa es promover el mejoramiento la calidad de la educación ecuatoriana, de manera equitativa e inclusiva en todos los niveles y modalidades, mediante el diseño de programas de formación, insumos pedagógicos y recursos tecnológicos para mejorar la pedagogía en el aula y el aprendizaje de los estudiantes, así como su formación ciudadana (p.21).

Por otro lado la Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador (2011) en su segundo suplemento capítulo segundo sobre las obligaciones del estado respecto del derecho a la educación en su Art. 6. literal m en cuanto a sus obligaciones nos dice “propiciar la investigación científica, tecnológica y la innovación, la creación artística, la práctica del deporte, la protección y conservación del patrimonio cultural, natural y del medio ambiente, y la diversidad cultural y lingüística” (p.11).

1.2.4.3. Ámbitos de gestión de planificación.

Venegas (2006) manifiesta que: planificación es un proceso, producto de reflexión y susceptible de modificación y revisión según las circunstancias, por lo tanto la planificación no es definitiva, sino susceptible de modificaciones posteriores, de acuerdo con las circunstancias, de esta manera, la planificación es dinámica y está sometida a cambios, lo cual podría traducirse, en ocasiones, si fuera mal concebida, en falta de continuidad o en desvinculación de la realidad educativa (p.103). Para el mismo autoplanificación Institucional consiste en un conjunto de programas y proyectos relacionados entre sí, que buscan el logro de objetivos comunes, con base en las políticas de desarrollo nacional y por tanto en sectores de actividad en relación con la labor específica de cada una de las instituciones que forman parte de cada sector (p.118).

La LOEI en su Art. 11. Literal d. en lo que se refiere a las obligaciones de los docentes señala que el docente tiene la obligación de “elaborar su planificación académica y

presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y sus estudiantes” (p.14).

Entre los ámbitos de gestión de planificación se puede indicar que existe el institucional y el curricular. En cuanto a la Planificación Institucional la guía metodológica de planificación institucional de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo del Ecuador (SENPLADES, 2011) manifiesta que: es el proceso a través del cual cada entidad establece, sobre la base de su situación actual, del contexto que lo rodea, de las políticas nacionales, intersectoriales, sectoriales y territoriales, y de su rol y competencias, como debería actuar para brindar de forma efectiva y eficiente servicios y/o productos que le permitan garantizar derechos a través del cumplimiento de las políticas propuestas y sus correspondientes metas(p. 13).

Para Gairín (2005) “los niveles de planificación en el sistema educativo son la planificación estratégica, planificación táctica y planificación operativa”(p. 293).

Kaufman y Herman (1991) citado en García, Rojas y Campos (2002) manifiesta que: “La planificación estratégica permite organizar el centro educativo y prever resultados desde un ideal previamente determinado y en tres niveles: individual, organizacional y de la sociedad” (p. 114). Por otra parte según lo referido por Díaz (1994) La planificación táctica diseñara la realización de acciones diferentes, secuenciadas y temporalizadas con la utilización de los diferentes recursos asignados. La elaboración y desarrollo de esta planificación es responsabilidad de los centros docentes y en especial de los equipos de profesores de los mismos, este tipo de planificación trata de contextualizar los diferentes planteamientos y las directrices de la planificación estratégica. El mismo autor en lo que se refiere a planificación operativa manifiesta que es la que realiza el profesor de aula, bien de forma individual o en grupo y tiene como objetivo principal la explicitación de forma anticipada de las diferentes acciones que se realizan a corto plazo, este tipo de planificación está referida al ámbito concreto del aula (p.22-23).

Para referirnos a planificación curricular comencemos por definir currículo, Bolaños y Molina (2007) manifiestan que el currículo está constituido por las experiencias de aprendizaje que vive el alumno, dentro o fuera del ámbito escolar, bajo la orientación o motivación del docente. Estas experiencias permiten alcanzar los fines y objetivos de la institución y pueden ser programadas o emerger durante el desarrollo cotidiano del proceso educativo, debido a la constante interrelación escuela comunidad. En el desarrollo de esas experiencias inciden: Las relaciones escuela comunidad, las leyes y normas vigentes, los

programas de estudio, la metodología, los recursos, el ambiente escolar, los docentes, alumnos y padres , todos estos elementos que interactúan dentro de un contexto social determinado (p.24).

Para Molina (2006) “Planificación curricular comprende tanto proyectos como planes curriculares, planteados por y para la institución como unidad educativa, como los planes didácticos específicos que elaboran los docentes, para orientar la práctica pedagógica con un grupo determinado de alumnos” (p.8).

De la misma manera Molina (2006) manifiesta que a nivel nacional (macro) se planifican planes y programas de estudio, proyectos de innovación curricular, propuestas curriculares para todo el país y para poblaciones diferenciadas, así mismo en el nivel regional (meso) puede planificarse currículos diferenciados o proyectos de innovación específicos para situaciones concretas de cada región, por otra parte en el nivel institucional (micro) la planificación curricular comprende tanto proyectos o planes curriculares, planteados por y para la institución como unidad educativa, como los planes didácticos específicos que elaboran los docentes, para orientar la práctica pedagógica con un grupo determinado de alumnos

De acuerdo con Hilda Taba (1974) citado en Lafrancesco (2004) el problema principal acerca de la planificación curricular no consiste en sí en planificar o no, sino como hacerlo inteligente y científicamente y sobre la base de hechos y consideraciones racionalmente reconocidos, en lugar de dejarnos guiar por una mezcla de suposiciones, creencias y preferencias personales (p.64).

Según lo expuesto por los autores podemos llegar a la conclusión que planificación institucionales un conjunto de planes o proyectos, a través del cual se orientan las tareas de las instituciones, en el cual participan todos los miembros de la comunidad basándose en políticas de estado y la realidad de cada institución, para así llegar a un objetivo común que es tener una educación de calidad, mientras que planificación curricular es un proceso encaminado a la prevención de las acciones, además sirve de guía y control de las diferentes actividades que están involucradas en el proceso educativo.

1.2.4.4. Ámbitos de gestión del liderazgo y la comunicación.

Según Pozner (2007) citado en Navarro y Lladó (2014) manifiesta que: “el liderazgo puede definirse como el conjunto de procesos que orientan a las personas y a los equipos

en una determinada dirección hacia el logro de la excelencia y el aprendizaje organizacional, primordialmente por medio no correctivos” (p. 28).

Molero F. (1983) citado en Palacios (1998) manifiesta que: “el profesor, en el ámbito de su actuación en el aula, ha de actuar también como un auténtico líder promotor de la actividad formativa en sus alumnos” (p.57). Según Jesús, S.(1998) citado en Vieira, H. (2007) el control del aula es una de las principales preocupaciones de los profesores, esta preocupación tiene que ver con el mantenimiento de la disciplina, es fundamental tener en cuenta que el profesor es un líder en el contexto del aula y como tal debe procurar, influir en sus alumnos para que se interesen por las clases, estén atentos, participen se comporten de forma adecuada y obtengan buenos resultados escolares (p. 67).

Para Picado (2006) Cuando hablamos de comunicación nos referimos a la información de la comunicación educativa desde un punto de vista pragmático. Sobre esta base a la autora le interesa conocer:

- El propósito de la información y la manera en que la relacionamos, de modo que el aprendizaje sea comprensivo.
- El modo de incluir en la formación el contenido y la forma, manera o modalidad de comunicar ese contenido. Es necesario escoger muy bien el código y el canal de comunicación.
- La secuencia de señales, que bien emitidas constituyen la base de la información (p.24).

La LOEI en su segundo suplemento (2011) señala en su capítulo único Art. 2. De los principios generales que la actividad educativa se desarrolla atendiendo a principios generales, entre los literales que se pueden citar que están relacionados con la gestión de liderazgo y comunicación tenemos los siguientes:

- **Educación de valores.-** La educación debe basarse en la trasmisión y práctica de valores que promuevan la libertad personal, la democracia, el respeto a los derechos, la responsabilidad, la solidaridad, la tolerancia, el respeto a la diversidad de género, generacional, étnica, social, por identidad de género, condiciones de migración y creencias religiosas, la equidad, la igualdad y la justicia y la eliminación de toda forma de discriminación.
- **Participación ciudadana.-** La participación ciudadana se concibe como protagonista de la comunidad educativa en la organización, gobierno, funcionamiento, toma de decisiones, planificación, gestión y rendición de cuentas en los asuntos inherentes al ámbito educativo, así como sus instancias y establecimientos.

- **Corresponsabilidad.-** La educación demanda corresponsabilidad en la formación e instrucción de las niñas, niños y adolescentes y el esfuerzo compartido de estudiantes, familia, docentes, centros educativos, comunidad, instituciones del estado, medios de comunicación y el conjunto de la sociedad, que se orientan por los principios de la LOEI.
- **Cultura de paz y solución de conflictos.-** El ejercicio del derecho a la educación debe orientarse a construir una sociedad justa, una cultura de paz y no violencia, para la prevención, tratamiento y resolución pacífica de conflictos, en todos los espacios de la vida personal, escolar, familiar y social.
- **Convivencia armónica.-** La educación tendrá como principio rector la formulación de acuerdos de convivencia armónica entre los actores de la comunidad educativa (p.7-9).

La misma ley en cuanto a los derechos y obligaciones de las y los docentes en su capítulo cuarto Art. 11 señala que los y las docentes del sector público tienen la obligación de vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demanda las comunidades y la sociedad en general (p. 14-15).

Por lo señalado podemos indicar que el docente que pretenda ser un verdadero líder y ver cambios positivos y significativos en los estudiantes dentro y fuera del aula debe trabajar en el autoestima y saber analizar cada uno de los diferentes casos que se presentan en el aula, de esta manera se podrá ver los logros reflejados en el rendimiento escolar, en lo que respecta a comunicación el docente debe escoger el canal adecuado para poder llegar de la mejor manera no solo al estudiantes sino a toda la comunidad educativa, de ello dependerá que el docente pueda transmitir sus valores y principios entre otras cosas.

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

1.3.1. Definiciones de estrategias.

Según el diccionario de la Lengua Española, estrategia es el arte de dirigir las operaciones o el conjunto de las reglas que aseguran una decisión.

Para Munch et al. (2012) las estrategias son opciones o cursos de acción que muestran los medios, recursos y esfuerzos que deben emplearse para lograr los objetivos. A través de las estrategias se plantea como lograr específicamente y de la mejor manera los objetivos.

Por ello es que existen tantas estrategias como objetivos se definan en una institución (p. 62).

El Ministerio de Educación (2012) como estrategia para mejorar la calidad de la educación, propone estándares de calidad educativa que ayudarán a orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo.

De acuerdo a los autores estrategia es una acción o acciones que se llevan a cabo para lograr cumplir con los objetivos propuestos a largo o corto plazo, estas estrategias van encaminadas a tomar las decisiones necesarias para solventar un problema o carencia identificada, para así poder cumplir con los objetivos en este caso institucionales.

1.3.2. Tipos de estrategias.

1.3.2.1. En la gestión legal.

Según la SENPLADES (2011) " las entidades que pertenecen al estado deben formular sus objetivos estratégicos institucionales directamente alineados a la Constitución de la Republica, al Plan Nacional para el Buen Vivir y en función de sus competencias" (p.23). Según los indicadores del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente elaborado por la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), se puede indicar que una de las primeras estrategias a realizarse en cualquier institución educativa debe ser la socialización de los documentos legales y normativos como: el Plan decenal de Educación, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el reglamento interno de la institución y el código de convivencia, socialización que se la realizará a toda la comunidad educativa.

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

Marques (2008) manifiesta dos estrategias, la primera dar a conocer al personal docente unas prácticas efectivas y unos programas educativos que hayan tenido éxito, esta estrategia exige la distribución periódica de materiales informativos y la realización de actividades de formación, y la segunda celebrar reuniones periódicas con los profesores y crear focus groups, es decir, grupos de profesores que se reúnan para desarrollar ideas sobre la mejor manera de hacer más eficaz la escuela (p. 24).

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Según Nisbet y Shuckersmith (1987) citado en Ontoria, Gómez y Molina (2000) “las estrategias de aprendizaje son procesos ejecutivos mediante los cuales se eligen, coordinan y aplican las habilidades. Son procesos que sirven de base para la realización de las tareas intelectuales” (p. 82). De la misma manera para Marques (2008) una estrategia es “hacer periódicamente una evaluación de necesidades y dar a conocer los resultados. A partir de ella, es posible identificar mejor lo que hay que mejorar y los cambios que haya que llevar a cabo” (p. 24). A su vez Araujo (2009) manifiesta que: las estrategias de aprendizaje pueden ser concebidas como secuencias de acciones o técnicas realizadas de modo consciente y deliberado tras una reflexión previa, con el objeto de aprender algo concreto (p.37).

Por su parte Carrasco (1997) manifiesta que “las principales estrategias didácticas que totalizan la mayoría del quehacer didáctico en las aulas son tres: métodos técnicas y procedimientos” (p.106).

Para el Equipo editorial Santillana (2009) en el desarrollo de estrategias de enseñanza al igual que en las estrategias de aprendizaje, se pueden utilizar diversos recursos. Enseñar estratégicamente implica utilizar estos instrumentos de forma tal que ayuden a lograr los objetivos, de acuerdo con la naturaleza del contenido, las características de los alumnos y los objetivos de la enseñanza, las estrategias de enseñanza se pueden aplicar antes de presentar los contenidos (preinstruccionales), durante el trabajo con los contenidos (coinstruccionales) o después del trabajo con los contenidos (posinstruccionales).

- Las estrategias preinstruccionales suele alertar al estudiante, el qué y cómo van a aprender, algunas de las estrategias que se utilizan con mayor frecuencia son la presentación de los objetivos y los organizadores previos. Los objetivos se definen en los programas de estudio y contienen información sobre la finalidad de los contenidos, un organizador previo no es presentar un resumen del contenido a aprender, por medio de él se da a conocer a los alumnos cierta información que no está incluida en el programa escolar, que les ayude a entender el sentido de su aprendizaje.
- Las estrategias coinstruccionales tienen como finalidad apoyar el análisis de los contenidos durante el proceso de enseñanza, lo cual permite al alumno focalizar su atención, establecer relaciones entre los contenidos y construir conceptos, con frecuencia los docentes utilizan recursos que al ser aplicados estratégicamente favorecen su labor de enseñanza como el aprendizaje de los alumnos, uno de estos recursos es el de ilustraciones que Díaz y Hernández (1998) definen como la representación visual de los conceptos, objetos o situaciones de una teoría o tema

específico, la variedad de ilustraciones que podemos utilizar es tan amplia como queramos imaginar, se pueden utilizar dibujos en el pizarrón, recortes de periódicos y revistas, películas, fotografías, caricaturas, diagramas, etc. Otro ejemplo de estrategias coinstruccionales son los mapas conceptuales, los cuales se utilizan para que los alumnos hagan un seguimiento del desarrollo del tema y una identificación de los principales conceptos y de las relaciones entre estos.

- Las estrategias posinstruccionales generan que el alumno logre una visión clara del tema, los mapas conceptuales también se pueden citar como estrategias posinstruccionales ya que al finalizar un tema el profesor puede usarlo para subrayar los conceptos centrales y las relaciones que hay entre ellos, otra estrategia es el resumen, solicitar el resumen de una lectura es muy frecuente entre los profesores, pero pocas veces nosotros hacemos un resumen de la clase cuando se hace esto se utiliza una estrategia de enseñanza. (p. 20-22).

En cuanto a las estrategias metodológicas Parcerisa (2007) “entiende como un conjunto de decisiones articuladas que afectan a diversas variables y que en conjunto constituyen una manera de enseñar, es decir constituyen un sistema de orientación” (p.112).

Montesinos (2003) indica algunas estrategias de aprendizaje entre las cuales se tiene:

- Inmersión en la indagación e investigación: Participación en el tipo de actividades de aprendizaje que los profesores deben crear para sus alumnos, es decir, investigaciones basadas en la indagación.
- Implementación del currículo: Aprender, usar y refinar la aplicación de un conjunto particular de materiales didácticos.
- Desarrollo curricular y adaptaciones: Creación de nuevos materiales didácticos o estrategias y/o adaptación de material existente adecuándolo a las necesidades de sus alumnos.
- Talleres, cursos y seminarios: Utilización de situaciones estructuradas, fuera del aula, que se focalizan en forma intensiva en un tema y que permiten aprender de otros con mayor experiencia en ese tema.
- Grupos de estudio: Participación en interacciones estructuradas, regulares y colaborativas con relación a un tema, con oportunidades para revisar nueva información, reflexionar sobre la propia práctica y analizar los resultados que se está obteniendo en el aula.
- Revisión de trabajos de alumnos, sus pensamientos y resultados de evaluaciones: Estudio cuidadoso del trabajo de los alumnos, lo que producen, para así comprender su forma de pensar, sus estrategias de aprendizaje e identificar sus necesidades,

estos conocimientos permiten elaborar estrategias y materiales didácticos que satisfacen las necesidades de los alumnos.

- Entrenamiento y mentor: Trabajo uno a uno con un colega con igual o más experiencia para mejorar la docencia a través de una variedad de actividades como Observación de clases y retroalimentación, resolución de problemas y planificación conjunta.
- Redes de apoyo profesional: Conectarse con otros profesionales de la educación para explorar temas de interés, definir propósitos y metas compartidas, compartir información y estrategias e identificar y resolver problemas comunes. Estas redes pueden aumentarse al participar en grupos de discusión en la internet o el correo electrónico (p. 113).

Por lo expuesto se puede concluir que las estrategias de enseñanza aprendizaje van dirigidas a lograr un mejor desempeño del docente en beneficio del estudiante y de toda la comunidad educativa

1.3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación.

Para Uría (1998) una de las estrategias es la motivación de la conducta del profesorado en los centros educativos, la cual fomenta la eficacia de toda las demás, ya que si el profesor se encuentra motivado respecto a su papel en la organización y en el aula, es de gran ayuda para que el alumno progrese (p. 214).

Según el proyecto Mejora el liderazgo escolar de la Organización para la cooperación y el desarrollo económicos (OCDE, 2009) identifiqué cuatro áreas de acción que pueden ayudar a la práctica del liderazgo escolar a mejorar los resultados escolares, estas áreas destacan la necesidad de:

- Definir las responsabilidades del liderazgo escolar concentrándose en funciones que pueden mejorar los resultados escolares.
- Distribuir el liderazgo escolar, comprometidos y reconociendo una participación más amplia en los equipos de liderazgo.
- Desarrollar habilidades para un liderazgo escolar eficaz a lo largo de diferentes etapas de la práctica.
- Hacer del liderazgo escolar una profesión más atractiva al asegurar salarios y perspectivas de carrera apropiados. (p.7).

Para concluir se puede manifestar que un docente motivado tiene más posibilidad de llegar a ser un líder positivo y tener una mejor comunicación tanto dentro como fuera del

aula, el docente es un ser humano que necesita de motivaciones tanto emocionales como económicas, como en cualquier otra profesión, no olvidemos que el docente es el encargado de formar a los niños y jóvenes que mañana serán los futuros líderes de nuestra patria.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

Con el fin de entender el significado de los términos diseño e investigación se reproducirán algunas definiciones:

Para Gómez (2006) “El termino diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desee, es decir, es el plan de acción a seguir en el trabajo de campo” (p.85). De la misma manera para López (1995) citado en Balluerka y Vergara (2002), señala que lo que normalmente se entiende por diseño, en la tradición metodológica experimental, hace referencia a un conjunto de operaciones encaminadas a resolver un problema de investigación en términos causales, aunque según el autor, la naturaleza y la cantidad de estas operaciones dista mucho de estar consensuada (p.1).

Por otra parte McMillan y Shumacher (2005) manifiestan que “Investigación es un proceso sistemático de recogida y de análisis lógico de información (datos) con un fin concreto, esta definición es general porque existen muchos métodos disponibles para investigar un problema o una cuestión” (p. 11).

En cuanto a diseño de investigación algunos autores manifiestan lo siguiente:

Namakforoosh (2005) manifiesta que el diseño de investigación es un programa que especifica el proceso de realizar y controlar un proyecto de investigación, es decir, es el arreglo escrito y formal de las condiciones para recopilar y analizar la información, de manera que combine la importancia del propósito de la investigación y la economía del procedimiento (p. 85). Mientras que para Rojas (1998) el diseño de investigación “es el conjunto de procesos específicos y procedimientos que sirven de guía para llevar a cabo un trabajo de investigación” (p. 137).

El modelo de investigación utilizado fue de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo.

Para McMillan y Shumacher (2005) las modalidades de investigación cuantitativa fueron inicialmente desarrolladas para la investigación en la agricultura y en las ciencias puras. Estos campos de estudio adoptaban una filosofía positivista del conocimiento que destacaba la objetividad y la cuantificación de los fenómenos. Como resultado, los diseños de investigación maximizan la objetividad con el empleo de números, de estadísticas, de estructura y de control experimental (p. 39).

Por otro lado Peñarrieta (2005) manifiesta que: “El estudio descriptivo sirve para analizar cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes. Busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno” (p.68).

Namakforoosh (2005) indica que: el propósito de la Investigación exploratoria es encontrar lo suficiente acerca de un problema para formular hipótesis útiles, empieza con descripciones generales del problema, tiene pocas o ninguna hipótesis formales, no tiene nociones preconcebidas y utiliza métodos suaves como la entrevista, su idea principal es obtener un conocimiento más amplio respecto al problema del estudio (p.72).

Por lo expuesto anteriormente se puede decir que la investigación que se propone es de tipo cuantitativo por cuanto se recoge, procesa y analiza datos numéricos sobre variables previamente determinadas tanto en el cuestionario de autoevaluación docente como en la ficha de registro de observación docente, es de tipo exploratorio porque en el presente trabajo se realizó una investigación inicial en la cual se indago y exploro sobre el tema y objeto de estudio que nos permitió identificar problemas sobre el desempeño docente que es un tema poco estudiado o desconocido, y de tipo descriptivo porque se buscó describir, analizar, registrar e interpretar las condiciones las propiedades y características importantes de los docentes investigados y que fueron sometidos al respectivo análisis.

2.2. Contexto

La investigación se sitúa en la Unidad Educativa “Daniel Hermida” de la parroquia Santa Ana, Cantón Cuenca, Provincia del Azuay, está situada a 20 km del centro de la ciudad.

La Unidad Educativa “Daniel Hermida” nace por iniciativa de los moradores de la parroquia Santa Ana, quienes realizan las gestiones correspondientes ante el Director de Educación de ese entonces Lic. Miguel Sempertegui, quien accede al pedido y en el mes de noviembre de 1985 envía a varios profesores; encargando del Rectorado al Prof. Claudio Quezada

Mediante Acuerdo Ministerial No. 10115 de fecha 07 de enero de 1986 y expedido el 20 de septiembre de 1985, se crea el Colegio Nacional Mixto “Daniel Hermida” con el primer curso del régimen sierra, a partir del año lectivo 1985-1986

En el mes de marzo de 1986, es nombrado Rector titula el Lic. Gonzalo Jaramillo, quien luego de varios años deja su función la que es asumida por el Msc. Nelson Méndez.

El 19 de septiembre del 2002 mediante acuerdo No. 0362 se autoriza para que en el año lectivo 2002-2003 empiece a funcionar el Bachillerato Técnico en Comercio y Administración especialidad Informática.

El plantel crece en alumnado y se ve la necesidad de otra especialidad, creándose la especialidad Electrónica de Consumo con acuerdos No 3425 de fecha 26 de mayo de 2008.

Mediante Acuerdo Ministerial No. 242-11 de 05 de julio de 2011, se expide la Normativa para la implementación del nuevo currículo del bachillerato y por lo tanto mediante resolución No. 001-BGU- CEZ-6 se resuelve las matrículas y legalizar las promociones de 1ero y 2do. Años de Bachillerato General Unificado, correspondiente a los años lectivos 2011-2012 y 2012-2013, en todas las instituciones que ofertan este nivel educativo en la Zona 6.

Mediante resolución 150 de la dirección distrital 2 de educación, dado a los diez y siete días del mes de junio del año dos mil trece, se dispone el cambio de denominación del Colegio Nacional Mixto “Daniel Hermida” por el de UNIDAD EDUCATIVA “DANIEL HERMIDA”, con los niveles de educación Básica: Básica Superior y Bachillerato

Actualmente la Unidad Educativa cuenta con 648 estudiantes, 298 mujeres y 350 hombres, funciona en sección matutina, con un personal docente y administrativo comprendido en 34 docentes y 6 empleados, cuenta con tres especialidades, Aplicaciones Informáticas, Electrónica de Consumo y Ciencias Básicas, su rector actual es el Ing. Ramiro Parra Msc.

2.3. Participantes

Esta investigación se realizó en la parroquia Santa Ana perteneciente al Cantón Cuenca provincia del Azuay, en la Unidad Educativa Daniel Hermida de jornada matutina, participaron un total de 146 personas entre ellos 5 investigados de sexo masculino, 139 estudiantes que estudian entre el primer y tercer año de bachillerato, el rector de la institución y un investigador.

- Docente Investigado 1: 38 años de edad, de los cuales 7 años de experiencia como docente, posee un título de cuarto nivel relacionado con la docencia, tiene una relación laboral de contrato con la institución y trabaja en el bachillerato.
- Docente Investigado 2: 49 años de edad, de los cuales 7 años de experiencia como docente, posee un título de cuarto nivel relacionado con la docencia, tiene nombramiento en la institución y trabaja en el bachillerato.
- Docente Investigado 3: 37 años de edad, de los cuales 8 años de experiencia como docente, posee un título de tercer nivel que no está relacionado con la docencia, tiene una relación laboral de contrato con la institución y trabaja en el bachillerato.

- Docente Investigado 4: 54 años de edad, de los cuales 31 años de experiencia como docente, posee un título de cuarto nivel relacionado con la docencia, tiene nombramiento en la institución y trabaja en el bachillerato.
- Docente Investigado 5: 30 años de edad, de los cuales 5 años de experiencia como docente, posee un título de cuarto nivel relacionado con la docencia, tiene una relación laboral de contrato con la institución y trabaja en el bachillerato.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos.

Para realizar el presente trabajo investigativo, se utilizaron los siguientes métodos:

- **Método analítico-sintético.**

Según Bernal (2006) manifiesta que: “este método estudia los hechos, partiendo de la descomposición del objeto de estudio en cada una de sus partes para estudiarlas en forma individual (análisis), y luego se integran dichas partes para estudiarlas de manera holística e integral (síntesis)” (p.57).

En la investigación este método permitió el análisis y síntesis de la información recopilada en las diversas fuentes bibliográficas referenciales, para poder realizar el sustento teórico de la investigación.

- **Método descriptivo.**

Perea (2004) sostiene que el método descriptivo nos dice que hay en esa realidad objeto de estudio, cuales son las categorías, variables y factores principales de determinadas formas de vida de un grupo, coincide con la observación sistemática, cuando la observación se realiza siguiendo unos criterios específicos, acerca de una categoría que constituyen la variable objeto de estudio. (p.323).

Este método permitió recoger los datos y características de la población para luego poder analizarlos e interpretarlos de una manera imparcial.

- **Método Inductivo-Deductivo.**

Para Rodríguez (2005) el método inductivo es un proceso en el que, a partir del estudio de casos particulares, se obtienen conclusiones o leyes universales que explican o

relacionan los fenómenos estudiados mientras que el método deductivo consiste en obtener conclusiones particulares a partir de una ley universal (p.29).

Dentro del proceso de investigación este método inductivo permitió realizar un diagnóstico sobre el desempeño, indicando situaciones específicas para llegar al descubrimiento del problema sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Mientras que el método deductivo nos permitió formular algunos criterios personales tomando como base los problemas generales y así llegar a identificar la propuesta de investigación para el establecimiento del objeto de estudio.

2.4.2. Técnicas.

Según Garza (2007) “La técnica es un sistema de supuestos y reglas que permite hacer bien una cosa, la técnica se justifica exclusivamente en función de su utilidad práctica” (p.13).

- **La Observación.**

Yuni y Urbano (2006) definen a la observación científica como una técnica de recolección de información consistente en la inspección y estudio de las cosas o hechos tal como acontecen en la realidad (natural o social) mediante el empleo de los sentidos con o sin ayuda de soportes tecnológicos, conforme a las exigencias de la investigación científica y a partir de las categorías perceptivas construidas a partir y por las teorías científicas que utiliza el investigador (p.40).

Esta técnica fue considerada durante el proceso investigativo sobre todo en la observación de las clases impartidas a los estudiantes por cada uno de los docentes investigados, que permitió conocer muchas características fundamentales del desempeño del docente en el aula.

- **La Encuesta.**

Garza (2006) “manifiesta que la encuesta se caracteriza por la recopilación de testimonios, orales o escritos, provocados y dirigidos con el propósito de averiguar hechos, opiniones o actitudes” (p.275).

La Encuesta se realizó a los docentes investigados mediante el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, fue una de las primeras acciones a realizarse en

este trabajo investigativo, donde pudimos darnos cuenta entre otras cosas de los datos de identificación, y el desempeño docente en los cuatro ámbitos de gestión.

- **La Lectura.**

Goodman (1967) citado en Ruiz (2003) manifiesta que la lectura “constituye un proceso preciso que involucra una percepción e identificación exactas, detalladas y secuenciales de letras, palabras, patrones de ortografía y unidades mayores de lenguaje” (p.9).

La Lectura una de las principales técnicas utilizadas en la investigación bibliografía para la construcción del sustento teórico.

- **La entrevista.**

Según Walker (1989) manifiesta que: “La entrevista se basa en la idea de que las personas son capaces de ofrecer una explicación de su conducta, sus prácticas y sus acciones a quien les pregunta sobre ellas” (p.113).

La entrevista permitió ponerse en contacto con los docentes investigados, para así obtener información que venga a complementar a la que los instrumentos solicitaban.

2.4.3. Instrumentos.

Cuestionario ad hoc para autoevaluar el desempeño del docente en los ámbitos: Legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

Elaborado por el equipo de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja, tomando como fundamentos los estándares de desempeño docente propuestos por el Ministerio de Educación (2011); así como las competencias profesionales que alcanzan los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL y que se desarrollan a través de los Practicum ofertados en la malla curricular.

El objetivo del cuestionario es identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de la planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación; con el fin de reflexionar sobre el nivel de gestión docente y mejorar su práctica.

El cuestionario se encuentra diseñado en dos partes:

- La primera donde contiene datos de identificación de los centros educativos (nombre, tipo y ubicación de la institución) y de los docentes (sexo, edad, años de experiencia,

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

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

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

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

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

Registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula

El registro de observación fue elaborado tomando como fundamento los estándares de gestión del aprendizaje de los docentes propuestos por el Ministerio de Educación (2011); así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL y que se desarrollan a través de los Practicum 3.1. y 3.2.

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

Este instrumento se compone de dos ámbitos de gestión:

El de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación que se evalúan a través de la frecuencia, es decir el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento humano.

Para Veras (2005) “En el concepto de talento humano se incluye todo el esfuerzo humano desplegado dentro del entorno organizacional y las potencialidades, así como todos los factores que cualifican este esfuerzo y potencialidades” (p.16).

En la presente investigación participan:

- Rector de la institución
- 5 docentes de la Unidad Educativa Daniel Hermida
- 139 estudiantes
- Investigador
- Tutor de investigación

2.5.2. Institucionales.

- UTPL
- Unidad Educativa Daniel Hermida

2.5.3. Materiales.

- Muebles y enseres
- Equipos de computación
- Suministros de oficina

2.5.4. Económicos.

| Material | COSTOS |
|--------------------------------------|-----------------|
| Necesidades básicas | |
| • Gastos alimentarios | \$ 50.00 |
| • Transporte | \$ 30.00 |
| Materiales de Oficina | |
| • Papel Bond A4 | \$ 10.00 |
| • Esferos, folders | \$ 6.00 |
| Gastos de funcionamiento | |
| • Papelería (Impresiones, copias) | \$ 8.00 |
| • Servicio tecnológico (Internet) | \$ 30.00 |
| Subtotal | \$ 134.00 |
| Imprevistos (5% del subtotal) | \$ 6.7 |
| TOTAL | \$ 140.7 |

2.6. Procedimientos

Primer período

En primera instancia asistimos al Seminario de fin de titulación, posteriormente se realizó la primera asesoría del Programa Nacional de investigación, el mismo se llevó a cabo en el centro de convenciones de la UTPL, donde se nos entregó los lineamientos y el tema a investigar, luego de la asesoría comencé con la investigación valiéndome de fuentes como libros, revistas, enciclopedias, artículos de internet, poniendo mayor énfasis en el nuevo modelo de gestión educativa que está implementando el Ministerio de Educación del Ecuador con sus Estándares de calidad, con el propósito de elaborar mi sustento teórico y

poder comprender de mejor manera el tema de la investigación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje “Estudio en centros educativos del Ecuador”.

Segundo período

Para realizar el trabajo de campo, procedí en primera instancia a identificar la institución educativa donde podía tener las facilidades y que cumpla con los requisitos para realizar la investigación, de esta manera poder aplicar los cuestionarios de autoevaluación como la observación de las clases a los cinco docentes que trabajen en el nivel de Bachillerato.

La institución reconocida por el Ministerio de Educación a escoger fue la Unidad Educativa “Daniel Hermida” ubicada en la parroquia Santa Ana del Cantón Cuenca, institución donde trabajo desde aproximadamente diez años.

Posterior solicite una entrevista con el Señor Rector Ing. Ramiro Parra, aquí entregue la carta enviada por la UTPL, expliqué el tema, el propósito, y los objetivos que se pretende alcanzar en la investigación, así como plantear un compromiso con la institución para entregar un reporte final con los resultados obtenidos y una propuesta de intervención aplicable al centro educativo, a tal petición el Señor Rector de la institución estuvo presto a brindar todo el apoyo necesario para el desarrollo de la misma, en dicha entrevista se recalcó que la investigación no interfiera con mi labor como docente de la institución; por otra parte solicite tener una reunión con los docentes que la institución me asigne para realizar la investigación y así poder aclarar algunas dudas que puedan surgir con respecto a los instrumentos de investigación.

Una vez asignados los cinco docentes, y gracias a las facilidades prestadas por el Señor Rector, nos reunimos para proceder a realizar la encuesta a cada uno de los docentes, y según el horario de cada uno planificar las observaciones de clases, mientras se procedía con el desarrollo investigativo se puso mayor énfasis en el tema del marco teórico revisiones bibliográficas que podrían reforzar el tema investigativo.

Durante el trascurso investigativo se procedió con él envió de borradores a mi Directora de tesis, quien por medio de sus sabios conocimientos pudo orientarme en los diferentes procesos.

Terminada la aplicación de los instrumentos de investigación, procedí a la tabulación y sistematización de los mismos a través de una matriz establecida por el equipo de investigación y publicada en el Entorno Virtual de Aprendizaje de la universidad, lo que permitió conocer los resultados mediante tablas y gráficos.

Tercer período

Luego de ingresados los datos, pude conocer la realidad de la institución y procedí a interpretarlos y analizarlos para poder determinar mis conclusiones y recomendaciones, debido a los resultados encontrados realizamos una propuesta de intervención que ayudará a la institución educativa a mejorar el desempeño docente y la calidad educativa de los estudiantes.

CAPITULO III. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

Tabla 1: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

| N° DEL ÍTEM | INDICADORES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------|---|--------------|------------|
| 1.1 | Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes | 8,60 | 86% |
| 1.2 | Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano | 8,20 | 82% |
| 1.3 | Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional | 9,40 | 94% |
| 1.4 | Aplica el Código de Convivencia Institucional | 9,40 | 94% |
| 1.5 | Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos | 7,20 | 72% |
| 1.6 | Resuelve conflictos en su aula e institución | 9,60 | 96% |
| 1.7 | Organiza las actividades docentes | 9,20 | 92% |
| 1.8 | Fomenta el cumplimiento del reglamento | 8,20 | 82% |
| | TOTAL | 69,80 | |
| | PROMEDIO | 8,73 | 87% |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

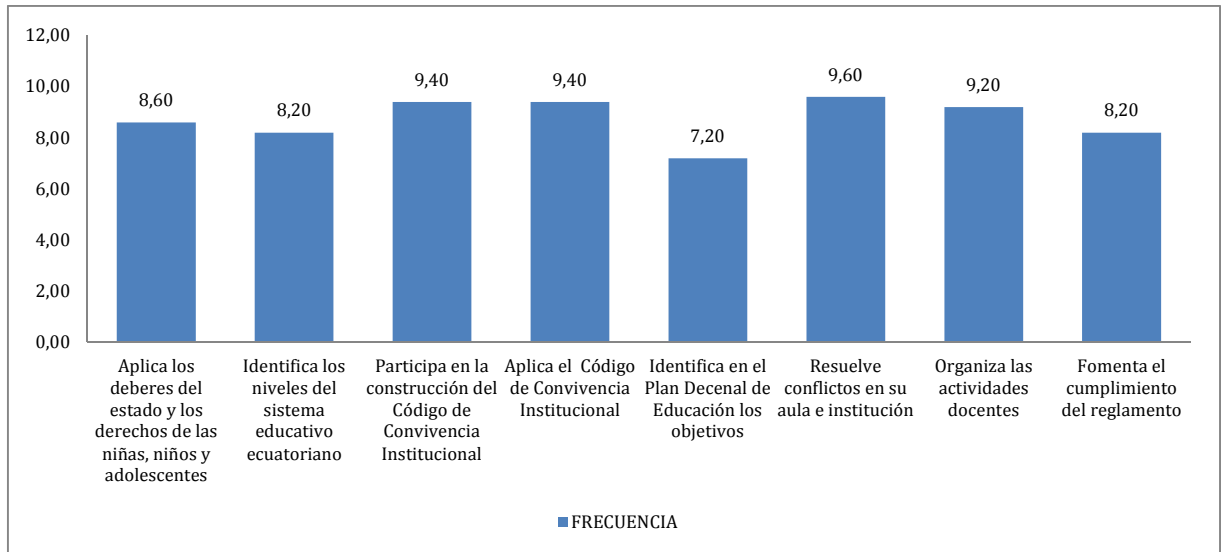


Figura 1: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

Vallejo (2006) expuso que: “el mandato ciudadano nos obliga a institucionalizar el Plan Decenal de Educación, esto es que los programas, sus objetivos y metas, sean construidos en el marco de las políticas de estado ya definidas” (p.3). En cuanto a los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente realizado a cinco docentes de la Unidad Educativa Daniel Hermida, en el nivel de frecuencia del ámbito de la gestión legal, se muestran en un nivel satisfactorio en cada uno de los indicadores sin embargo vemos que el indicador **1.5 Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretas en proyectos y actividades**, obtuvo una puntuación de 7,20 que es poco satisfactorio con respecto a los otros indicadores, por lo expuesto se deduce que el docente no ejecuta continuamente esta actividad que está relacionada con el plan decenal y con sus ocho políticas de estado que mediante consulta popular en el 2006 fue aprobada. La transformación de la educación depende en gran medida de la participación de todos y más de los docentes que son actores claves, por lo tanto se ve la necesidad de tener claro cuál es el plan decenal sus políticas, metas y objetivos, por lo que se debe generara mecanismos, estrategias de implementación y comunicación, que permitan un conocimiento pleno del Plan, para de esta manera poder realizar continuamente actividades encaminadas a cumplir con el plan decenal de manera real. Debemos recalcar que dentro del análisis realizado los docentes de la institución obtuvieron un puntaje del 9,60 en resolver conflictos en su aula e institución lo que denota en que los problemas son solucionados con la mayor eficiencia sin tener que acudir a instancias superiores.

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADORES | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|---|--------------------|-------------------|
| 1.1 | Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes | 9,40 | 94% |
| 1.2 | identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano | 8,00 | 80% |
| 1.3 | Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional | 9,00 | 90% |
| 1.4 | Aplica el Código de Convivencia Institucional | 9,40 | 94% |
| 1.5 | Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos | 7,40 | 74% |
| 1.6 | Resuelve conflictos en su aula e institución | 9,60 | 96% |
| 1.7 | Organiza las actividades docentes | 9,20 | 92% |
| 1.8 | Fomenta el cumplimiento del reglamento | 8,20 | 82% |
| | TOTAL | 70,20 | |
| | PROMEDIO | 8,78 | 88% |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

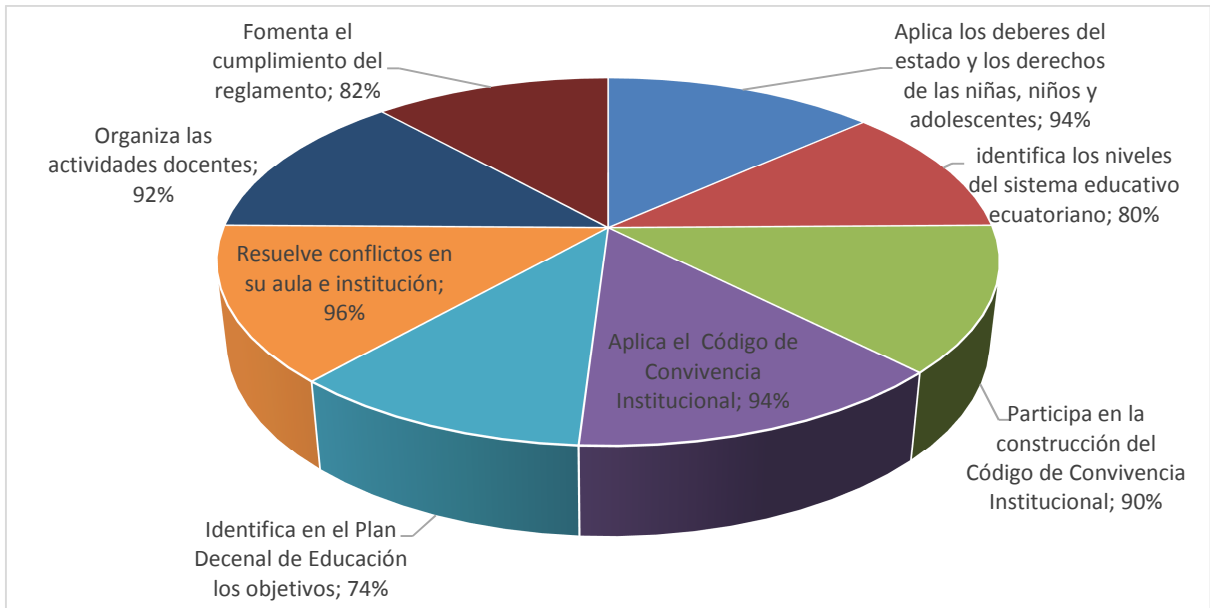


Figura 2: Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

Los resultados obtenidos en cuanto al nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente, se muestran en un nivel satisfactorio en cada uno de los indicadores sin embargo el indicador **1.5 Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretas en proyectos y actividades**, alcanzó un porcentaje del 74%, que no deja de ser poco satisfactorio comparando con el resto de indicadores, por lo expuesto se deduce que el docente le da poca importancia al Plan decenal de Educación (2006-2015), se puede manifestar que esto se debe a la poca difusión que ha existido con respecto a este tema, por lo que se considera que se deben generar espacios de discusión a nivel institucional, para tener una idea más clara de la importancia que tiene para el país las ocho políticas del plan decenal, ya que a mediano y largo plazo permitirán mejorar las condiciones socioeconómicas del país, así como mejorar las condiciones de vida de la población. En la figura 2 se observa que el 96% de los docentes le dan importancia al resolver conflictos en su aula porque así logran tener un mejor control en las diferentes actividades y relaciones interpersonales con sus estudiantes.

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADORES | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|-------------|---|-----------------------|------------|
| 1.1 | Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes | 8,60 | 86% |
| 1.2 | identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano | 8,00 | 80% |
| 1.3 | Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional | 9,00 | 90% |
| 1.4 | Aplica el Código de Convivencia Institucional | 9,40 | 94% |
| 1.5 | Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos | 7,40 | 74% |
| 1.6 | Resuelve conflictos en su aula e institución | 9,60 | 96% |
| 1.7 | Organiza las actividades docentes | 8,80 | 88% |
| 1.8 | Fomenta el cumplimiento del reglamento | 7,60 | 76% |
| | TOTAL | 68,40 | |
| | PROMEDIO | 8,55 | 86% |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

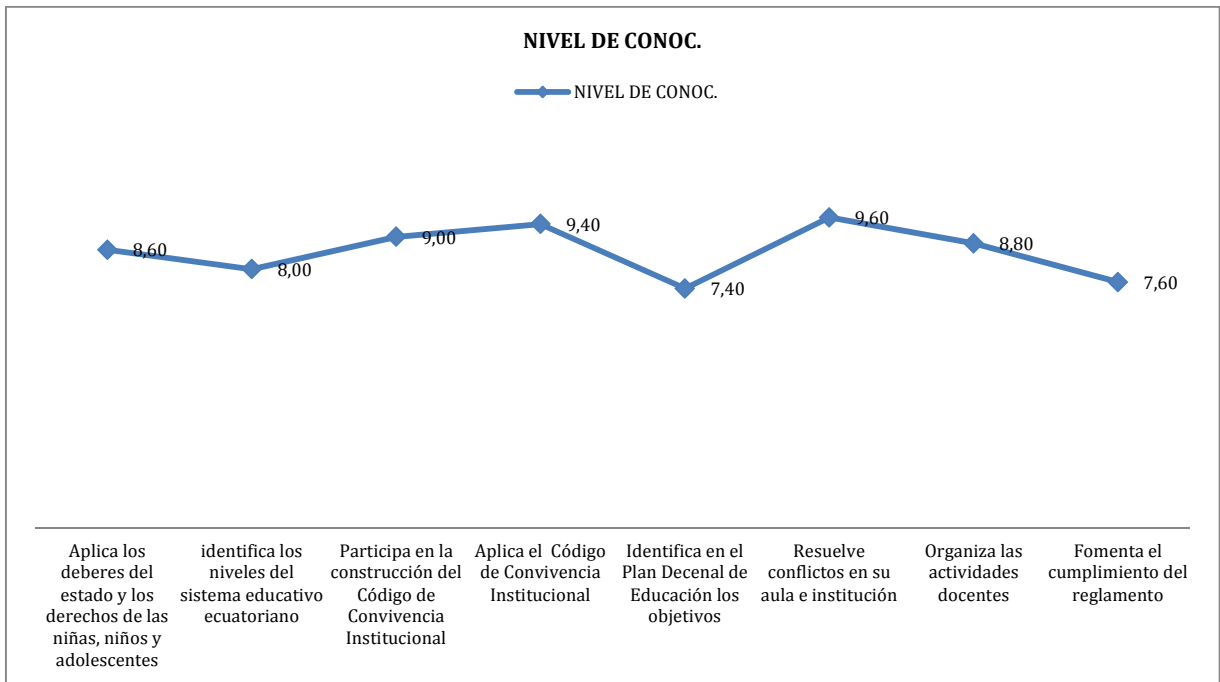


Figura 3: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

La Constitución como la Ley y su Reglamento modifican completamente la antigua estructura de sistema educativo ecuatoriano y por lo tanto hacen viables los profundos cambios que se requieren para mejorar sustancial y sosteniblemente el servicio educativo que se ofrece en nuestro país (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012, p.9). De acuerdo a los datos obtenidos en el nivel de conocimiento del docente en el ámbito de la gestión legal, se vuelve a observar que el indicador **1.5 Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretas en proyectos y actividades**, consiguió una valoración de 7,40 puntuación menor con respecto al resto de indicadores, que nos muestra claramente que el nivel de conocimiento en lo que respecta al Plan decenal de educación es bajo. Por lo expuesto y debido al cambio en el sistema educativo se deduce que el docente necesita de una socialización del plan decenal y por lo tanto de las ocho políticas de estado, socialización que ayude al docente a darse cuenta de la importancia de una nueva gestión a largo plazo que establezca y organice el sistema educativo venido a menos en gobiernos anteriores, tal vez la estrategia de socialización de las políticas del plan decenal y sus acciones específicas no han sido las más adecuadas para así mejorar la educación del país.

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

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADORES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------|---|---------------|------------|
| 2.1 | Participa en la elaboración del PEI | 7,40 | 74% |
| 2.2. | Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras | 7,80 | 78% |
| 2.3 | Participa en la ejecución del POA | 7,40 | 74% |
| 2.4 | Participa en el diseño de instrumentos | 6,20 | 62% |
| 2.5 | Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos | 8,40 | 84% |
| 2.6 | Relaciona los elementos del Currículo Nacional | 8,80 | 88% |
| 2.7 | Participa en la elaboración del PAA | 9,00 | 90% |
| 2.8 | Utiliza el PAA | 9,60 | 96% |
| 2.9 | Construye una planificación de clase | 9,40 | 94% |
| 2.10 | Planifica la clase | 9,00 | 90% |
| 2.11 | Utiliza el PEI | 8,80 | 88% |
| 2.12 | Adecúa el currículo vigente en su aula | 9,20 | 92% |
| 2.13 | Adapta el currículo en las diferentes áreas | 9,00 | 90% |
| 2.14 | Diseña proyectos con fines educativos | 8,20 | 82% |
| 2.15 | Incorpora el PAA | 8,80 | 88% |
| | TOTAL | 127,00 | |
| | PROMEDIO | 8,47 | 85% |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

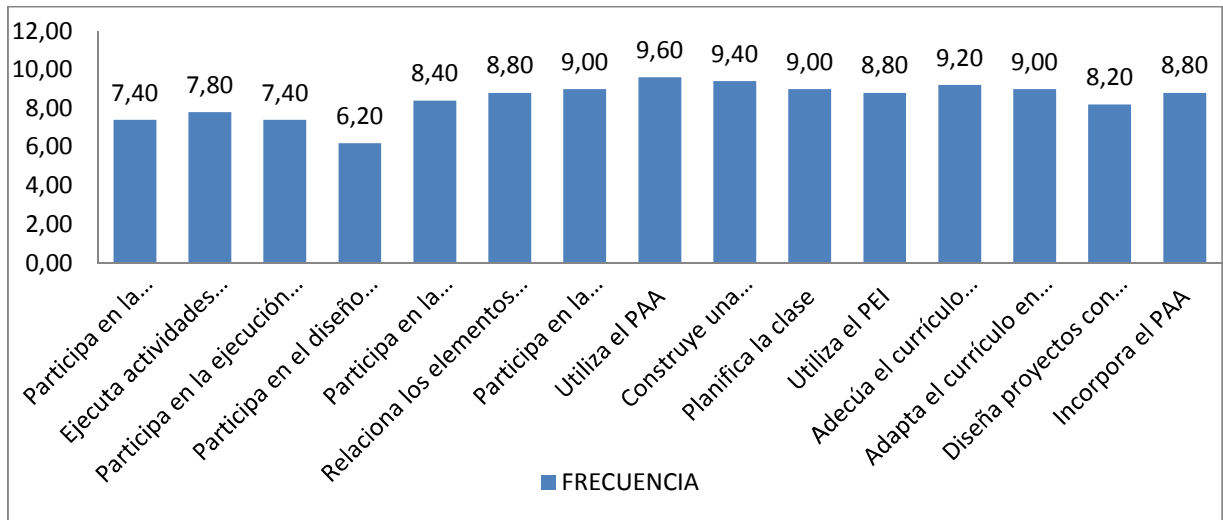


Figura 4: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

Venegas (2006) manifiesta que: planificación es un proceso, producto de reflexión y susceptible de modificación y revisión según las circunstancias. Según los resultados obtenidos con respecto a los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de planificación institucional y curricular, dieron como resultado un nivel poco satisfactorio, se observa que el indicador **2.4 Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA)**, consiguió una valoración baja de 6,20. Además el indicador los docentes participan en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) cuenta con una puntuación de 7,40 siendo estos indicadores una base para su posterior trabajo con los estudiantes, que si consideramos que el POA es un plan que los docentes lo han venido realizando desde hace varios años, no se justifica que el docente no participe en la ejecución del mismo y en la elaboración y diseño de instrumentos que permitan un seguimiento y evaluación de las actividades en el desarrolladas. Por lo expuesto por Venegas se puede decir que toda planificación o plan necesita ser revisado, analizado y los docentes no están contribuyendo con la elaboración y diseño de instrumentos que sirvan para realizar una evaluación a estos planes y el cumplimiento de sus metas, para así poder modificarlos o mejorarlos y cumplir con lo propuesto en plan.

También es importante dar énfasis en las tareas y el tiempo que posee cada docente para las diferentes actividades institucionales lo que puede ser un causal para este déficit.

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADORES | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|---|--------------------|-------------------|
| 2.1 | Participa en la elaboración del PEI | 7,80 | 78% |
| 2.2. | Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras | 8,00 | 80% |
| 2.3 | Participa en la ejecución del POA | 7,40 | 74% |
| 2.4 | Participa en el diseño de instrumentos | 6,20 | 62% |
| 2.5 | Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos | 8,40 | 84% |
| 2.6 | Relaciona los elementos del Currículo Nacional | 8,80 | 88% |
| 2.7 | Participa en la elaboración del PAA | 9,00 | 90% |
| 2.8 | Utiliza el PAA | 9,60 | 96% |
| 2.9 | Construye una planificación de clase | 9,80 | 98% |
| 2.10 | Planifica la clase | 8,80 | 88% |
| 2.11 | Utiliza el PEI | 8,80 | 88% |
| 2.12 | Adecúa el currículo vigente en su aula | 9,40 | 94% |
| 2.13 | Adapta el currículo en las diferentes áreas | 9,00 | 90% |
| 2.14 | Diseña proyectos con fines educativos | 8,20 | 82% |
| 2.15 | Incorpora el PAA | 8,80 | 88% |
| | TOTAL | 128,00 | |
| | PROMEDIO | 8,53 | 85% |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

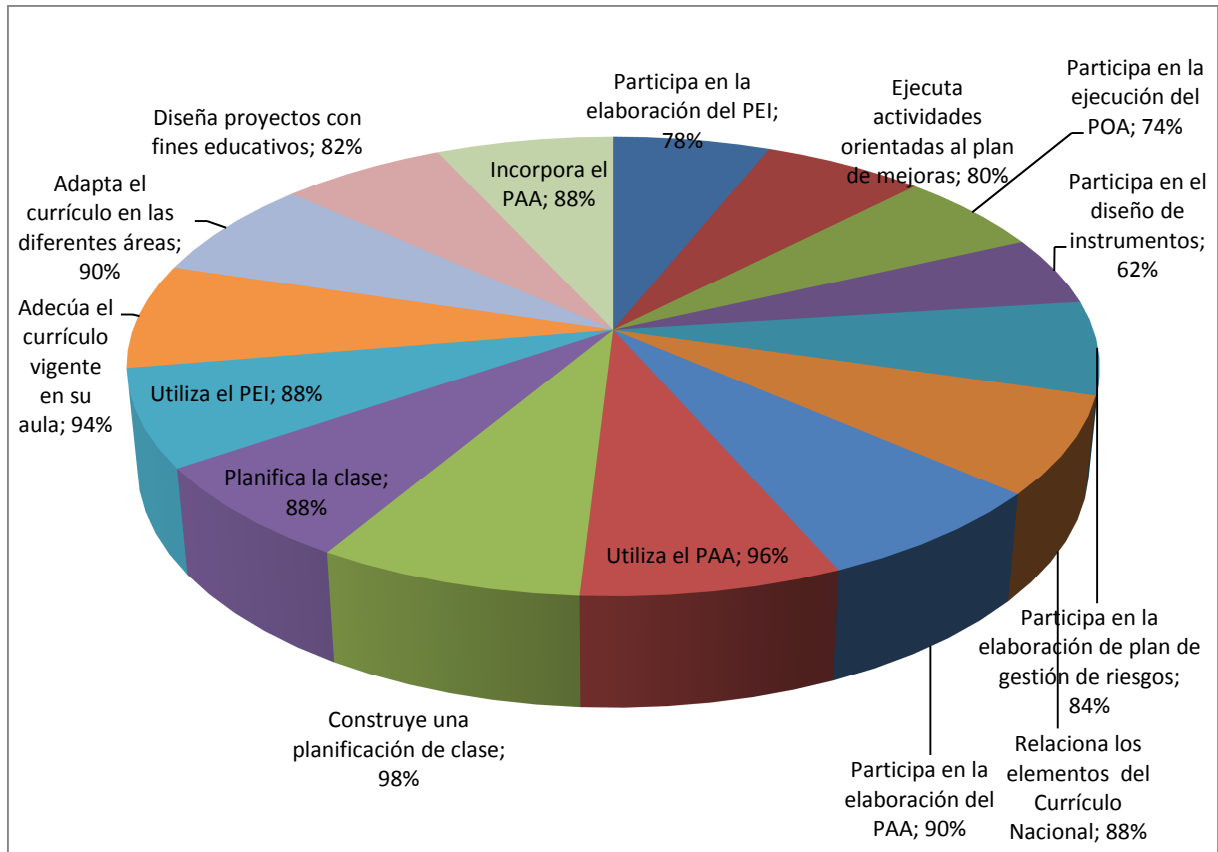


Figura 5: Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

La LOEI en su Art. 11. Literal d. en lo que se refiere a las obligaciones de los docentes señala que el docente tiene la obligación de “elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y sus estudiantes” (p.14). En cuanto al nivel de importancia del ámbito de planificación en el desempeño docente se puede prestar atención según los datos recogidos que se encuentra en un nivel satisfactorio sin embargo el indicador **2.4 Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA)**, es al que menos importancia dan los docentes con un porcentaje del 62%. Lo que demuestra que al docente no le interesa mucho el diseño de estos instrumentos a diferencia de otros indicadores como la construcción de la planificación de clase, que tiene el 98%. Según lo que podemos analizar el docente da mayor prioridad a los planes dentro del aula es decir a los planes de corto plazo no así a los planes a largo o mediano plazo como el Plan Operativo Anual (POA) o el Plan Estratégico Institucional (PEI). Por lo antes expuesto podemos considerar que si el docente está en la obligación de elaborar planificaciones o planes también está en la obligación de crear instrumentos que permitan el seguimiento y evaluación de los mismos para ir mejorando y buscando estrategias para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

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 | 7,80 | 78% |
| 2.2. | Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras | 8,00 | 80% |
| 2.3 | Participa en la ejecución del POA | 7,60 | 76% |
| 2.4 | Participa en el diseño de instrumentos | 6,20 | 62% |
| 2.5 | Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos | 8,40 | 84% |
| 2.6 | Relaciona los elementos del Currículo Nacional | 8,80 | 88% |
| 2.7 | Participa en la elaboración del PAA | 9,00 | 90% |
| 2.8 | Utiliza el PAA | 9,60 | 96% |
| 2.9 | Construye una planificación de clase | 9,60 | 96% |
| 2.10 | Planifica la clase | 9,00 | 90% |
| 2.11 | Utiliza el PEI | 8,80 | 88% |
| 2.12 | Adecúa el currículo vigente en su aula | 9,20 | 92% |
| 2.13 | Adapta el currículo en las diferentes áreas | 9,00 | 90% |
| 2.14 | Diseña proyectos con fines educativos | 9,00 | 90% |
| 2.15 | Incorpora el PAA | 8,80 | 88% |
| | TOTAL | 128,80 | |
| | PROMEDIO | 8,59 | 86% |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

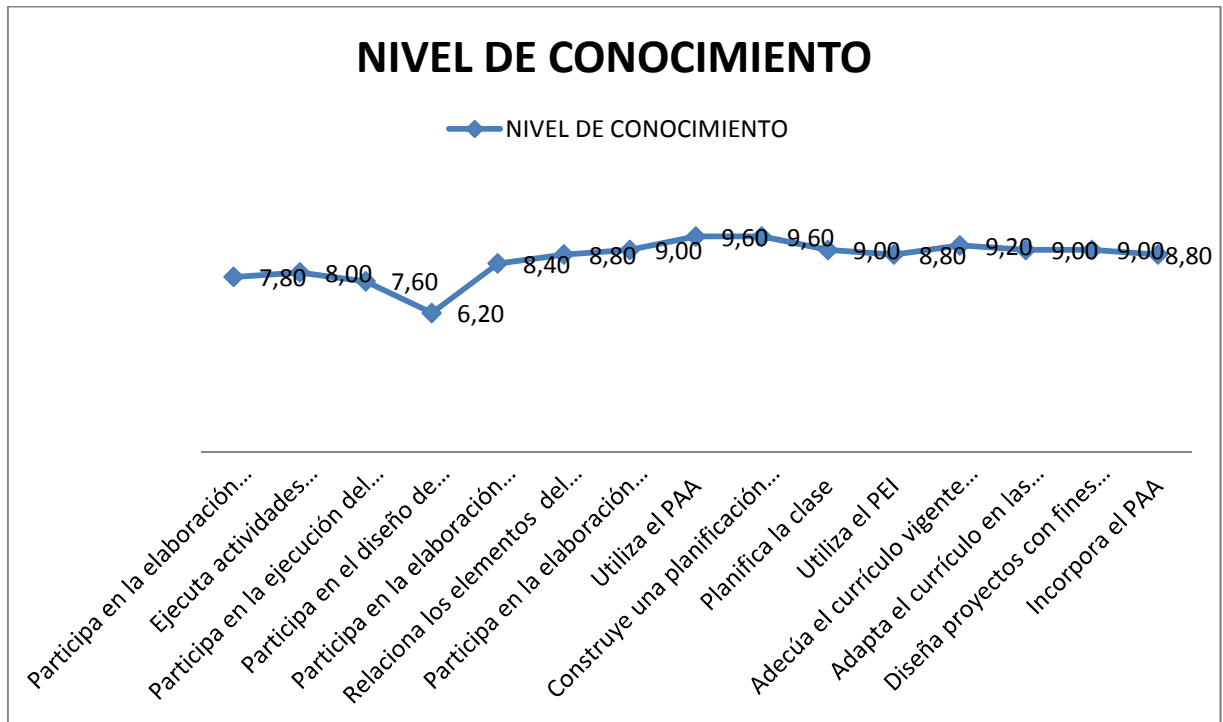


Figura 6: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

Al igual que en las tablas anteriores podemos apreciar que el indicador más bajo es el 2.4 con una puntuación de 6,20. Lo que nos demuestra la falta de conocimiento sobre el tema por parte de los docentes en lo que concierne al ámbito de la planificación para su desempeño docente, más aun en lo que tiene que ver con el Plan Operativo Anual y su ejecución, podemos deducir la falta de conocimiento se debe a la desactualización de los docentes en cuanto a la elaboración del POA u otros planes o programas, que en muchos de los casos son realizados por los docentes de la institución sin tener una idea clara para su elaboración, y se lo hace como se aprendió hace muchos años o siguiendo un ejemplo de algunos programas realizados en años anteriores, si el docente no conoce cómo elaborar correctamente un POA mal puede conocer cómo se elabora un instrumento para su seguimiento y evaluación. Comparando los datos obtenidos en las tablas anteriores se puede manifestar que los docentes carecen de conocimiento en algunos proyectos o planes institucionales importantes para la buena marcha de una institución, siendo indispensable proporcionar capacitaciones de planificación estratégica en la educación a los docentes que incurran en esta situación.

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

Tabla 7: Niveles 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 | 8,80 | 88% |
| 3.2 | Emplea los principios didácticos de la disciplina | 9,20 | 92% |
| 3.3 | Fundamenta su práctica docente | 8,80 | 88% |
| 3.4 | Realiza procesos de investigación educativa | 8,40 | 84% |
| 3.5 | Utiliza los elementos de la estructura curricular | 9,20 | 92% |
| 3.6 | Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional | 9,20 | 92% |
| 3.7 | Elabora el plan de clase según PAA | 9,60 | 96% |
| 3.8 | Relaciona en la planificación de clase los elementos | 9,60 | 96% |
| 3.9 | Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje | 9,60 | 96% |
| 3.10 | Selecciona y diseña recursos didácticos | 9,00 | 90% |
| | TOTAL | 91,40 | |
| | PROMEDIO | 9,14 | 91% |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

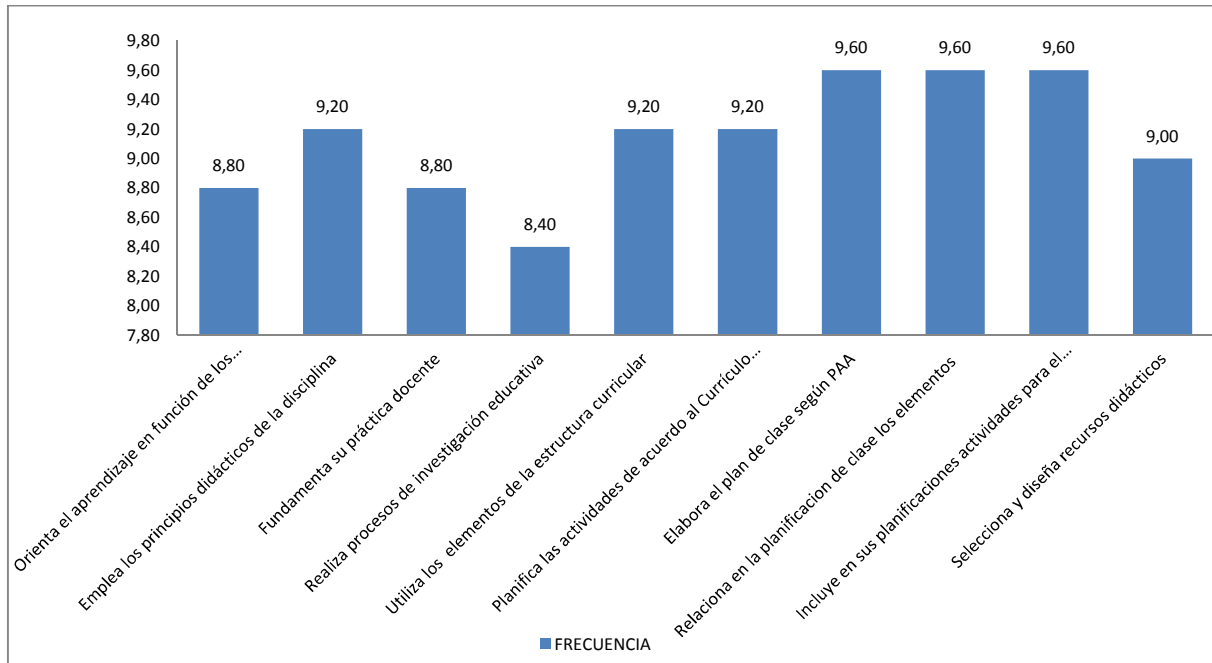


Figura 7: Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

McMillan y Shumacher (2005) manifiestan que “Investigación es un proceso sistemático de recogida y de análisis lógico de información (datos) con un fin concreto, esta definición es general porque existen muchos métodos disponibles para investigar un problema o una cuestión” (p. 11). Los resultados obtenidos en los niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje, se muestran en un nivel satisfactorio en cada uno de los indicadores con un promedio mayor a 8 en todos los indicadores, siendo el indicador **3.4 Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente**, el indicador más bajo logrando una valoración de 8,40 por lo expuesto se deduce que el docente continuamente ejecuta estas actividades que están relacionada con la planificación del proceso de enseñanza. Si bien es cierto el indicador no llega a un nivel muy satisfactorio, se puede manifestar que el docente busca la manera de investigar con un fin concreto que es de mejorar su desempeño docente y la calidad educativa en beneficio personal y de los estudiantes, debemos indicar que este problema es a nivel general en nuestro Ecuador, en la actualidad se está poniendo énfasis en incentivar la investigación educativa en el país con el fin de contar con estudios que nos ayuden a reforzar el aprendizaje en los estudiantes.

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|--|--------------------|-------------------|
| 3.1 | Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos | 8,80 | 88% |
| 3.2 | Emplea los principios didácticos de la disciplina | 9,20 | 92% |
| 3.3 | Fundamenta su práctica docente | 8,80 | 88% |
| 3.4 | Realiza procesos de investigación educativa | 8,00 | 80% |
| 3.5 | Utiliza los elementos de la estructura curricular | 8,80 | 88% |
| 3.6 | Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional | 9,20 | 92% |
| 3.7 | Elabora el plan de clase según PAA | 9,60 | 96% |
| 3.8 | Relaciona en la planificación de clase los elementos | 9,60 | 96% |
| 3.9 | Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje | 9,60 | 96% |
| 3.10 | Selecciona y diseña recursos didácticos | 9,00 | 90% |
| | TOTAL | 90,60 | |
| | PROMEDIO | 9,06 | 91% |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

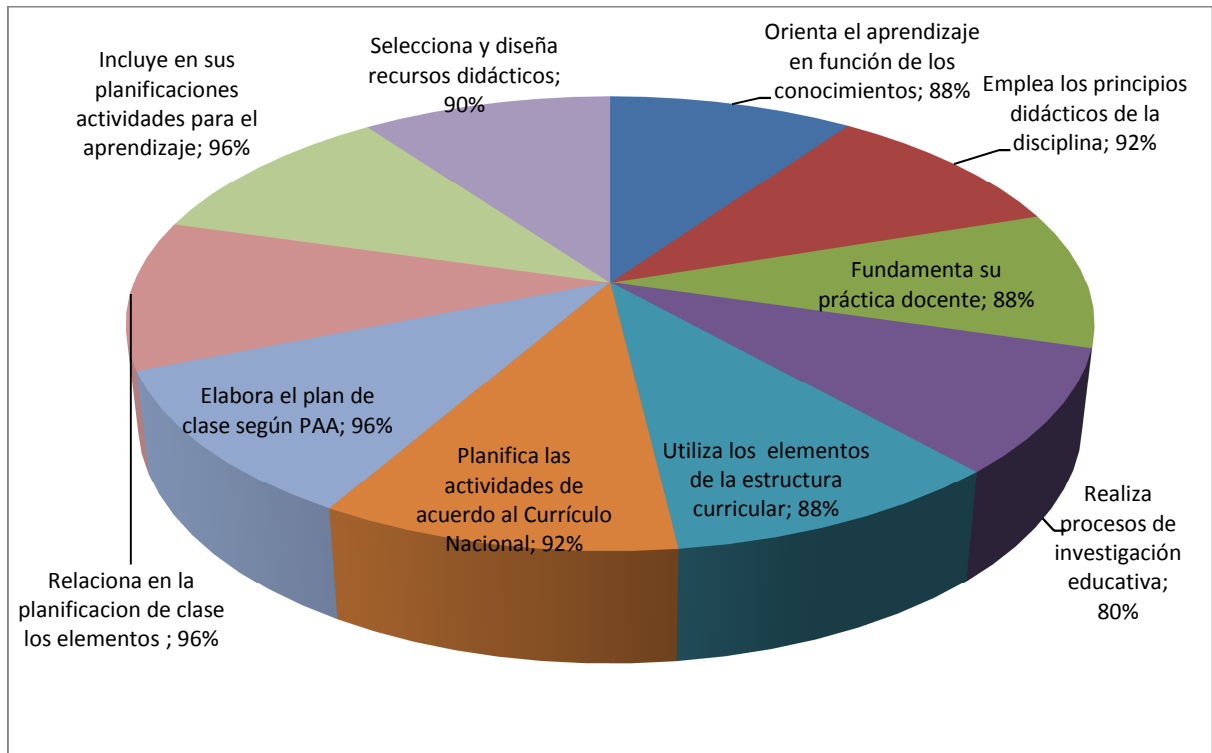


Figura 8: Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

El Ministerio de Educación del Ecuador mediante acuerdo ministerial N° 020-12 manifiesta que: la misión de la Dirección Nacional de Investigación Educativa es ejecutar y fomentar la investigación educativa, con el fin de identificar, diagnosticar y proponer alternativas a problemática del Sistema Nacional de Educación, de manera que se garantice la cobertura y calidad de la educación, mediante la aplicación de metodologías cualitativas y cuantitativas (p.19). De acuerdo a los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento nos indican que todos los indicadores están en un nivel satisfactorio en lo que respecta a la importancia, siendo el indicador **3.4 Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente**, el que con un porcentaje del 80% se puede considerar el más bajo de los indicadores.

Por lo expuesto se puede indicar que el docente está en un constante proceso de investigación, al cual el gobierno le presta especial importancia en beneficio del sistema educativo y del docente.

3.3.1.3 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección, 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 | 8,80 | 88% |
| 3.2 | Emplea los principios didácticos de la disciplina | 9,20 | 92% |
| 3.3 | Fundamenta su práctica docente | 8,80 | 88% |
| 3.4 | Realiza procesos de investigación educativa | 8,20 | 82% |
| 3.5 | Utiliza los elementos de la estructura curricular | 9,00 | 90% |
| 3.6 | Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional | 9,20 | 92% |
| 3.7 | Elabora el plan de clase según PAA | 9,60 | 96% |
| 3.8 | Relaciona en la planificación de clase los elementos | 9,60 | 96% |
| 3.9 | Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje | 9,60 | 96% |
| 3.10 | Selecciona y diseña recursos didácticos | 9,00 | 90% |
| | TOTAL | 91,00 | |
| | PROMEDIO | 9,10 | 91% |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

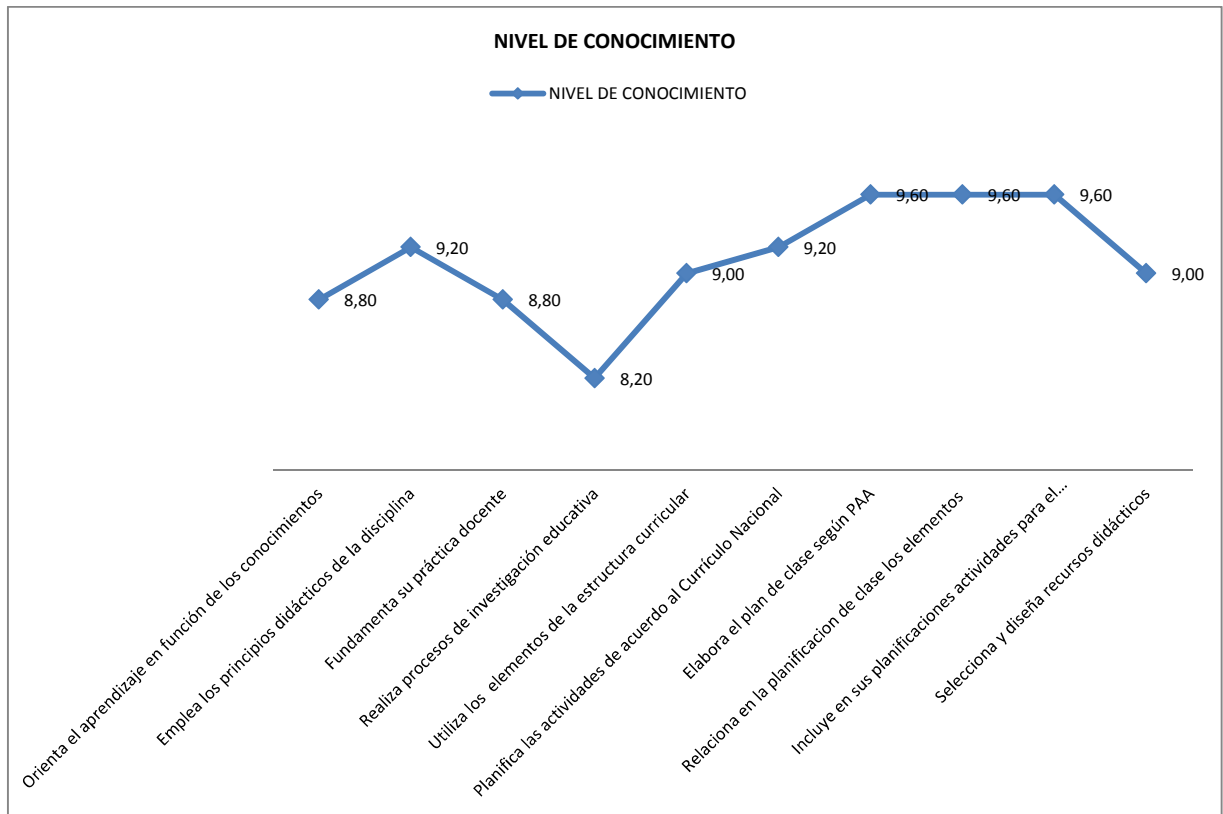


Figura 9: Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

El Ministerio de Educación del Ecuador, a través de la Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo, con su programa (SIPROFE), busca mejorar y potencializar la educación del país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores, así como para el cumplimiento de objetivos comunes. De acuerdo con esto, SIPROFE trabaja por la formación continua de docentes y directivos de las instituciones educativas del país. Por otro lado los resultados obtenidos nos indican que todos los indicadores están en un nivel satisfactorio en cuanto al conocimiento se refiere, siendo el indicador **3.4 Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente**, que con una valoración de 8,20 se puede considerar el más bajo de los indicadores, estos resultados demuestran que los docentes conocen sobre la planificación del proceso enseñanza aprendizaje, esto se debe en gran parte a que como podemos ver tanto el Ministerio como los docentes están preocupados por fortalecer su desarrollo profesional, de esta manera hacer que los docentes sientan la necesidad de realizar estudios investigativos y tener el reconocimiento adecuado.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | FRECUENCIA (DOCENTE) | FRECUENCIA (INVESTIGADOR) | PORCENTAJE (DOCENTE) | PORCENTAJE (INVESTIGADOR) |
|-------------|--|----------------------|---------------------------|----------------------|---------------------------|
| 3.11.1 | Desarrolla estrategias didácticas | 8,60 | 7,80 | 86% | 78% |
| 3.11.2 | Recupera experiencias previas de los estudiantes | 9,40 | 7,70 | 94% | 77% |
| 3.11.3 | Presenta situaciones reales para motivar el tema | 9,20 | 7,70 | 92% | 77% |
| | TOTAL | 27,20 | 23,20 | | |
| | PROMEDIO | 9,07 | 7,73 | 91% | 77% |

Fuente: Instrumentos de investigación aplicados a la Unidad Educativa Daniel Hermida

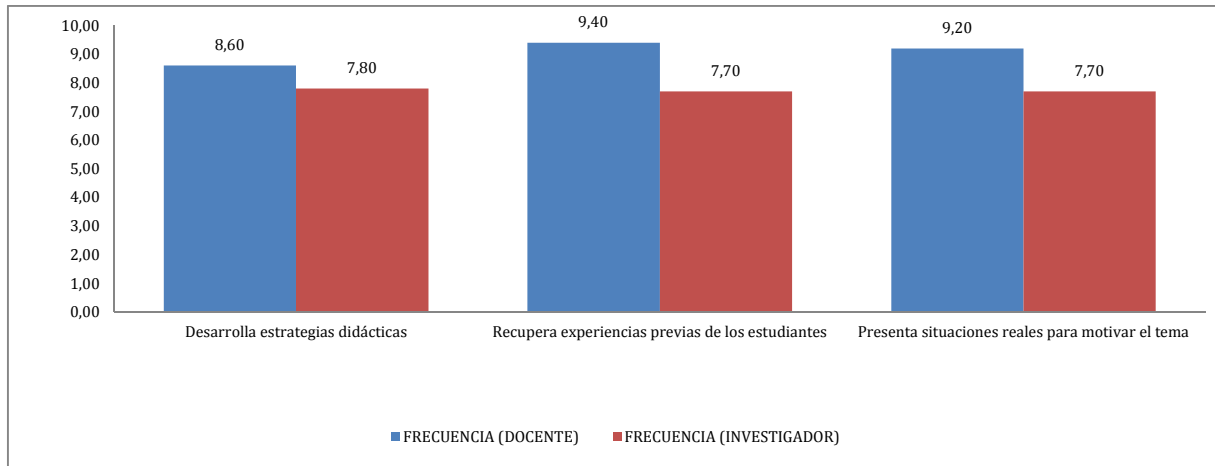


Figura 10: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Instrumentos de Investigación aplicados a la Unidad Educativa Daniel Hermida

Carriazo (2009) sostiene que los contenidos que se trabaja en el acto de enseñanza aprendizaje son tres los cognitivos, procedimentales y actitudinales. Sobre los contenidos cognitivos manifiesta que son aquellos que exigen la comprensión del aprendizaje, el establecimiento de relaciones y la restructuración de los conocimientos ya poseídos mediante el contacto con los nuevos (p.5). Según los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y la observación áulica nos indica que existe una notable diferencia entre el puntaje del docente en comparación con el puntaje realizado por el investigador en la observación áulica en todos los indicadores los docentes se consideran en un nivel por encima del 8,6 mientras que en la observación áulica, el investigador señala que no sobrepasa los 8.

El docente si bien se encuentra en un nivel que llega al satisfactorio en la observación áulica se pudo notar la diferencia entre los docentes que poseen título relacionado con la docencia y el docente que posee otro título, el mismo que debido a no tener una preparación para docente le cuesta recuperar experiencias previas de los estudiantes que Carriazo manifiesta como contenido cognitivo.

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | FRECUENCIA (DOCENTE) | FRECUENCIA (INVESTIGADOR) | PORCENTAJE (DOCENTE) | PORCENTAJE (INVESTIGADOR) |
|--------------------|---|-----------------------------|----------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| 3.12.1 | Relaciona el tema con la realidad | 9,20 | 7,50 | 92% | 75% |
| 3.12.2 | Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento | 8,80 | 7,50 | 88% | 75% |
| 3.12.3 | Propone actividades alternativas metodológicas | 8,20 | 7,10 | 82% | 71% |
| 3.12.4 | Realiza actividades para organizar, sistematizar | 8,40 | 7,80 | 84% | 78% |
| 3.12.5 | Utiliza estrategias metodológicas | 8,00 | 7,70 | 80% | 77% |
| 3.12.6 | Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje | 9,20 | 7,30 | 92% | 73% |
| 3.12.7 | Realiza actividades para la aplicación del conocimiento | 9,20 | 8,00 | 92% | 80% |
| | TOTAL | 61,00 | 52,90 | | |
| | PROMEDIO | 8,71 | 7,56 | 87% | 76% |

Fuente: Instrumentos de Investigación aplicados a la Unidad Educativa Daniel Hermida

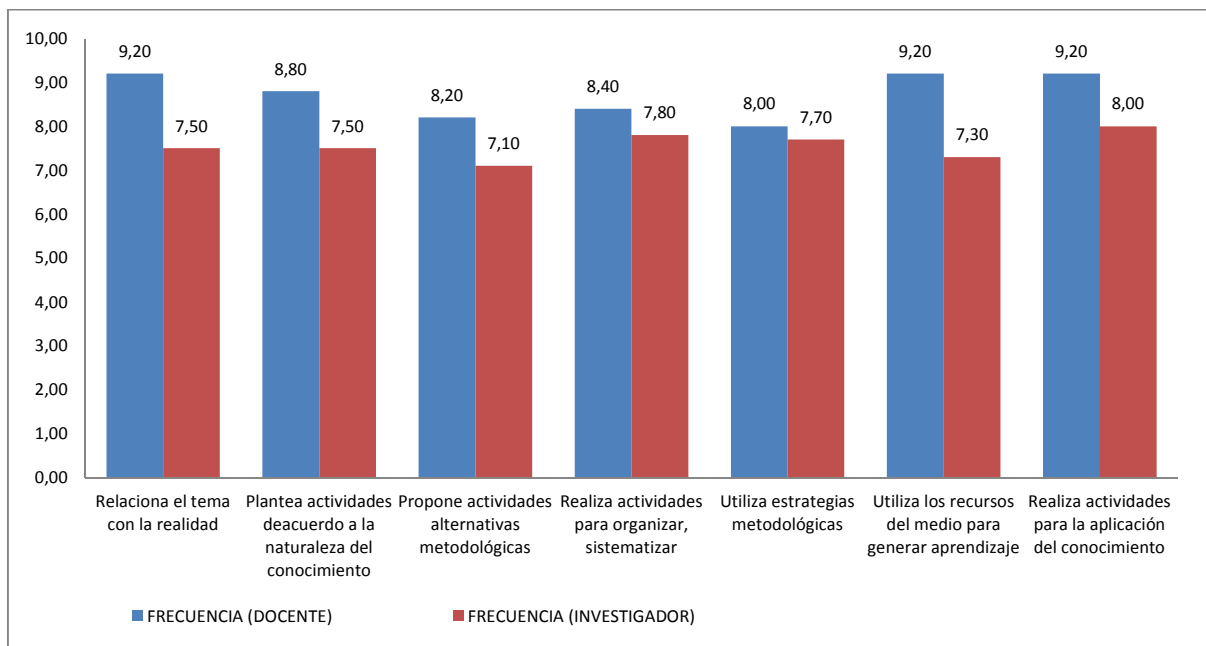


Figura 11: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Instrumentos de Investigación aplicados a la Unidad Educativa Daniel Hermida

Carriazo (2009) manifiesta que contenidos procedimentales en el acto de enseñanza aprendizaje son los que el estudiante desarrolla al aprender habilidades o destrezas motoras y de pensamiento (p.5). De acuerdo a los datos obtenidos con los instrumentos de investigación se puede notar que tanto para los docentes como para el investigador el indicador **3.12.3 Propone actividades alternativas metodológicas**, están en un nivel bajo con puntuaciones de 8,20 y 7,10 respectivamente, llegando según el investigador a un nivel poco satisfactorio; otro de los indicadores que tiene un bajo nivel es el **3.12.6 que indica si el docente utiliza los recursos del medio para generas aprendizajes** con una puntuación de 7,30 según la perspectiva del investigador. Se puede notar en estos resultados obtenidos que el docente tiene dificultad en lo que se refiere a la metodología y técnicas que utiliza en el aula. Por lo antes expuesto se puede decir que el docente ejecuta continuamente actividades referidas a la metodología y las técnicas que ayudan a desarrollar en el estudiante habilidades y destrezas. Se puede observar que en la evaluación realizada a los docentes se obtiene un puntaje satisfactorio en cuanto a la realización de actividades para la aplicación del conocimiento, lo que hace que el conocimiento que van a tener los estudiantes va a ser evaluado por el docente de manera práctica encontrando se esta manera las falencias en su enseñanza y así poder mejorarlas.

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | FRECUENCIA (DOCENTE) | FRECUENCIA (INVESTIGADOR) | PORCENTAJE (DOCENTE) | PORCENTAJE (INVESTIGADOR) |
|--------------------|---|-----------------------------|----------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| 3.13.1 | Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados | 8,80 | 7,50 | 88% | 75% |
| 3.13.2 | Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula | 9,20 | 7,70 | 92% | 77% |
| 3.13.3 | Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula | 8,60 | 6,80 | 86% | 68% |
| 3.13.4 | Propone actividades para transferir el conocimiento | 8,20 | 7,50 | 82% | 75% |
| | TOTAL | 34,80 | 29,50 | | |
| | PROMEDIO | 8,70 | 7,38 | 87% | 74% |

Fuente: Instrumentos de Investigación aplicados a la Unidad Educativa Daniel Hermida

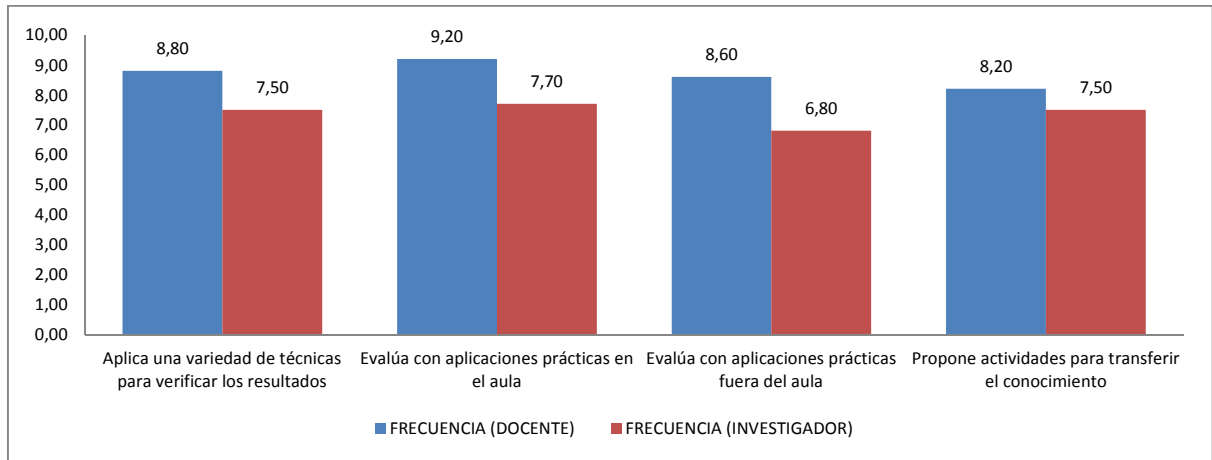


Figura 12: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Instrumentos de Investigación aplicados a la Unidad Educativa Daniel Hermida

Araujo (2009) manifiesta que la evaluación desde una visión constructivista no está aislada del proceso de enseñanza, por el contrario está íntimamente relacionado. Su propósito es medir si los aprendizajes logrados por los alumnos se acercan a los objetivos previstos, a través de la evaluación el docente consigue información sobre los logros del alumno a lo largo del proceso de aprendizaje (p.12). Según los datos obtenidos con los instrumentos de investigación se muestra que el indicador que se encuentra en un nivel poco satisfactorio es el que se refiere al **3.13.3. El docente evalúa con actividades prácticas fuera del aula**, el cual tiene una valoración de 6,80 que si comparamos con los otros indicadores que están por arriba del 7,50 es relativamente bajo, esto en lo que respecta a la observación áulica mientras que en la autoevaluación docente el indicador más bajo con una valoración de 8,20 que está en un nivel satisfactorio es el que se refiere al indicador **3.13.4. El docente propone actividades de transferencia de conocimientos**. Por lo expuesto por el autor y según los datos obtenidos se puede indicar que a los docentes les falta poner en práctica diferentes tipos de evaluación fuera del aula, lo que denota que no se realizan métodos nuevos de enseñanza para los estudiantes si no las habituales dentro del aula.

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | FRECUENCIA (DOCENTE) | FRECUENCIA (INVESTIGADOR) | PORCENTAJE (DOCENTE) | PORCENTAJE (INVESTIGADOR) |
|--------------------|------------------|-----------------------------|----------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| 3.11 | INICIO | 9,07 | 7,73 | 91% | 77% |
| 3.12 | DESARROLLO | 8,71 | 7,56 | 87% | 76% |
| 3.13 | EVALUACIÓN | 8,70 | 7,38 | 87% | 74% |
| | TOTAL | 26,48 | 22,67 | | |
| | PROMEDIO | 8,83 | 7,56 | 88% | 76% |

Fuente: Instrumentos de Investigación aplicados a la Unidad Educativa Daniel Hermida

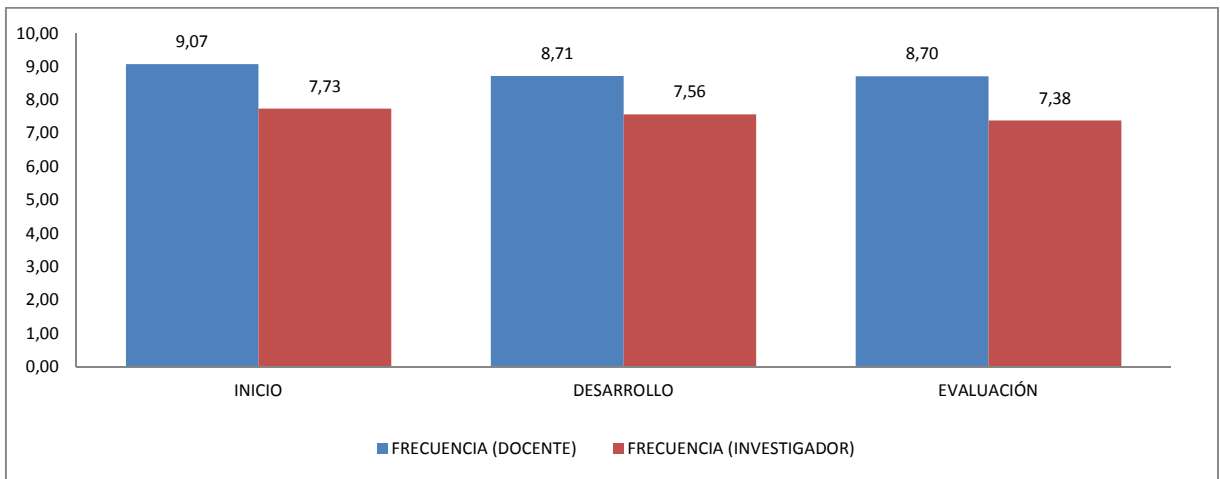


Figura 13: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Instrumentos de Investigación aplicados a la Unidad Educativa Daniel Hermida

En los resultados globales obtenidos a través de los instrumentos de investigación, se muestran que el docente está en un nivel poco satisfactorio en todos los indicadores en lo que se refiere a la frecuencia con que los docentes ejecutan el proceso de enseñanza aprendizaje, se observa que todos los indicadores están con un puntaje promedio de 7,56. Donde la evaluación obtiene el puntaje más bajo con 7,38 seguido por el desarrollo con 7,56. Estos datos nos indican que el docente tiene dificultades en la aplicación de métodos, y técnicas para la construcción y transferencia de conocimiento, además sobre la aplicación de diversos tipos de evaluación pero no está consciente del problema según lo que podemos observar en los datos desde la perspectiva del docente obtenidos de la autoevaluación a ellos realizadas.

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|--|--------------------|-------------------|
| 3.11.1 | Desarrolla estrategias didácticas | 8,60 | 86% |
| 3.11.2 | Recupera experiencias previas de los estudiantes | 9,40 | 94% |
| 3.11.3 | Presenta situaciones reales para motivar el tema | 9,00 | 90% |
| | TOTAL | 27,00 | |
| | PROMEDIO | 9,00 | 90% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermda



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermda

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, en el ámbito de la gestión de gestión del aprendizaje con respecto a la importancia que le da el docente a este ámbito, se muestran en un nivel satisfactorio en cada uno de los indicadores siendo el indicador **3.11.1 Desarrolla estrategias didácticas**, el que obtuvo un el porcentaje más bajo con el 86%, demostrando que los docentes están conscientes de que si bien le dan importancia al desarrollo de estrategias didácticas esto no llega a ser prioridad como ocurrió en el nivel de frecuencia en la cual también se tuvo la puntuación más baja en este indicador desde la perspectiva del docente. Los docentes dan mayor importancia a los temas relacionados con las experiencias previas de sus estudiantes con el afán de poder realizar un diagnóstico previo de conocimientos de los mismos y así reforzar las falencias.

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|---|--------------------|-------------------|
| 3.12.1 | Relaciona el tema con la realidad | 9,00 | 90% |
| 3.12.2 | Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento | 9,40 | 94% |
| 3.12.3 | Propone actividades alternativas metodológicas | 8,60 | 86% |
| 3.12.4 | Realiza actividades para organizar, sistematizar | 8,40 | 84% |
| 3.12.5 | Utiliza estrategias metodológicas | 8,00 | 80% |
| 3.12.6 | Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje | 9,20 | 92% |
| 3.12.7 | Realiza actividades para la aplicación del conocimiento | 9,20 | 92% |
| | TOTAL | 61,80 | |
| | PROMEDIO | 8,83 | 88% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

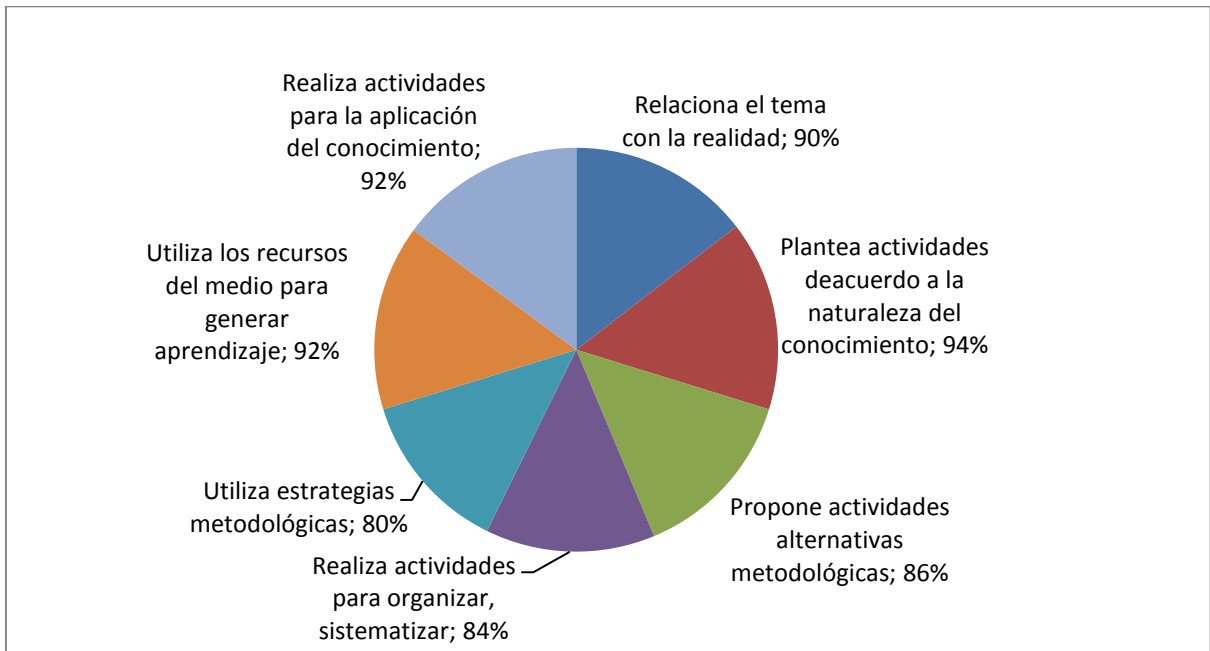


Figura 15: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

De acuerdo a los datos obtenidos del cuestionario de autoevaluación se muestra que el indicador **3.12.5. Utiliza estrategias metodológicas**, en lo que corresponde a la importancia que el docente le da, llega a un nivel satisfactorio con una porcentaje del 80% que en comparación con el 94% del indicador que hace referencia a plantear actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento es relativamente bajo sin ser despreciable. Parcerisa (2007) “entiende a las estrategias metodológicas como un conjunto de decisiones articuladas que afectan a diversas variables y que en conjunto constituyen una manera de enseñar, es decir constituyen un sistema de orientación” (p.112). De acuerdo a lo expuesto podemos analizar que el docente no le da la debida importancia a las estrategias metodológicas que deberían ser uno de los puntos fundamentales en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje debido a que por medio de las estrategias los docentes pueden alcanzar que el alumno desarrolle destrezas, aptitudes y actitudes que vayan en beneficio del sistema educativo y de la integridad personal del alumno.

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|-------------|---|--------------|-------------|
| 3.13.1 | Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados | 8,80 | 25% |
| 3.13.2 | Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula | 9,20 | 26% |
| 3.13.3 | Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula | 8,60 | 25% |
| 3.13.4 | Propone actividades para transferir el conocimiento | 8,20 | 24% |
| | TOTAL | 34,80 | 100% |
| | PROMEDIO | 8,70 | |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

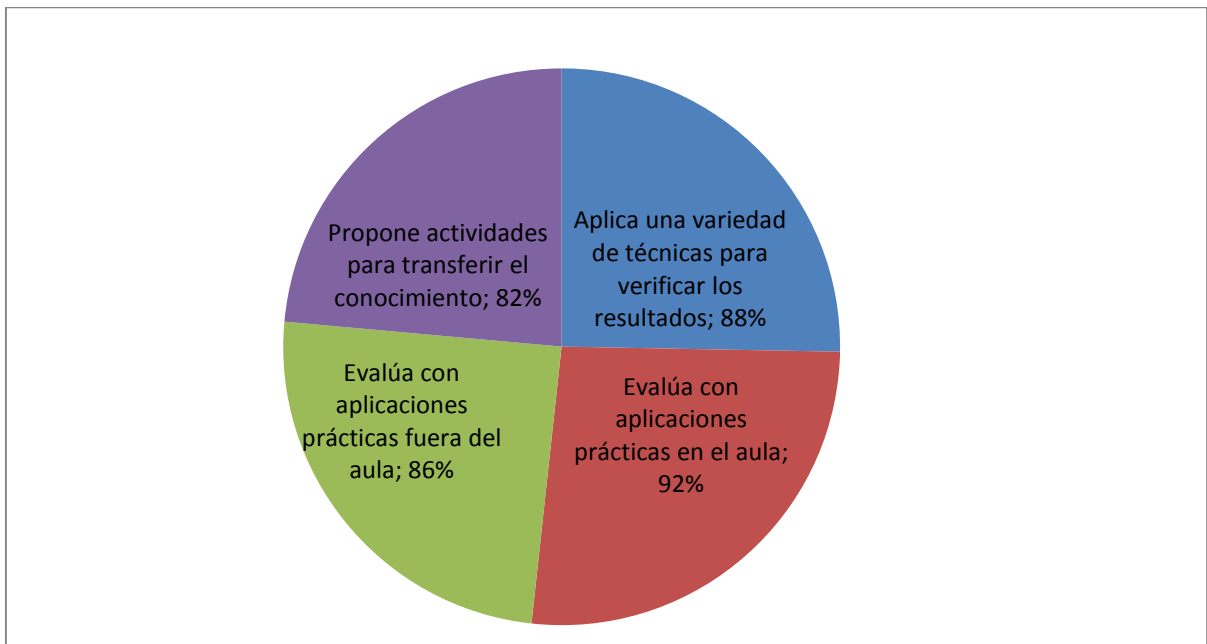


Figura 16: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

Por los resultados obtenidos se puede manifestar que con respecto al nivel de importancia que se le da a la evaluación en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje el nivel de todos los indicadores es satisfactorio con un porcentaje promedio de 87% y con el indicador **3.13.4. Propone actividades para transferir el conocimiento** que tiene el porcentaje de 82% considerado el más bajo de los indicadores y es igual al porcentaje que el docente le da a la evaluación de acuerdo al nivel de frecuencia. Giné, N. y Parcerisa, A. (2007) manifiestan que al final del proceso se hace necesaria una evaluación, tanto para que el profesorado pueda obtener información sobre los resultados de su enseñanza, como para que el alumnado pueda sintetizar e interrelacionar los contenidos que ha ido trabajando a lo largo del desarrollo del tema o la unidad (p.54). Por lo antes indicado es de suma importancia proponer actividades que nos brinden el resultado esperado en la transferencia de conocimientos para así lograr una evaluación que cumpla con los objetivos planteados al inicio de la clase.

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|------------------|--------------------|-------------------|
| 3.11 | INICIO | 9,00 | 90% |
| 3.12 | DESARROLLO | 8,83 | 88% |
| 3.13 | EVALUACIÓN | 8,70 | 87% |
| | TOTAL | 26,53 | |
| | PROMEDIO | 8,84 | 88% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermda

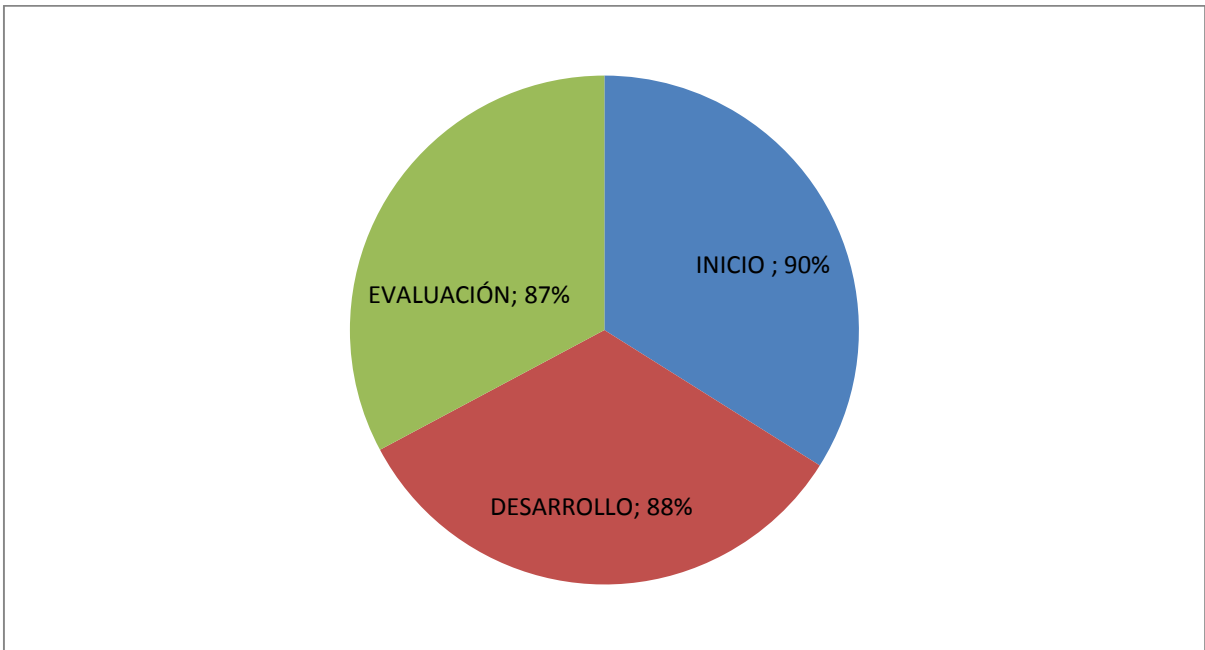


Figura 17: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

De acuerdo a los datos que se pudo obtener gracias al cuestionario de autoevaluación docente de forma global con respecto a la importancia que el docente le da a la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, el nivel tanto en las etapas de inicio, desarrollo y evaluación es satisfactorio con un porcentaje promedio de 88,4% en donde en la etapa de evaluación podemos observar una disminución en el porcentaje con respecto a las otras etapas, por lo que los docentes deben poner mayor énfasis en esta etapa que como manifestaba De la Mora (2004) la evaluación se realiza en todas las fases del proceso. Así deberá evaluarse la planeación del trabajo, la ejecución y la misma evaluación” (p.112).

Capacitar a los docentes sobre evaluación en las diferentes etapas del proceso enseñanza aprendizaje deberá ser prioridad para la institución y el Ministerio de Educación.

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|--------------------|--|------------------------------|-------------------|
| 3.11.1 | Desarrolla estrategias didácticas | 8,60 | 86% |
| 3.11.2 | Recupera experiencias previas de los estudiantes | 9,40 | 94% |
| 3.11.3 | Presenta situaciones reales para motivar el tema | 9,20 | 92% |
| | TOTAL | 27,20 | |
| | PROMEDIO | 9,07 | 91% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

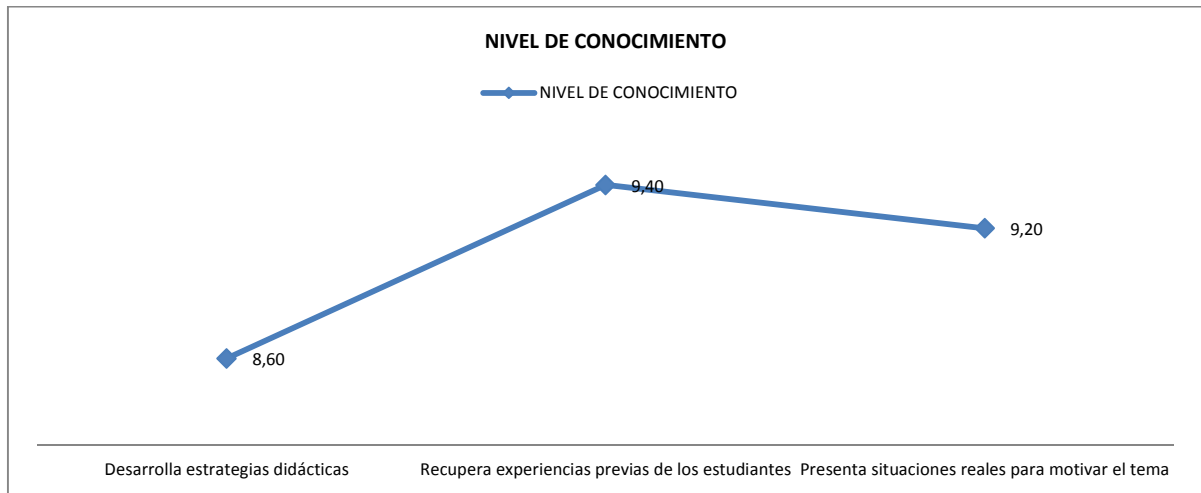


Figura 18: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente realizado a cinco docentes de la Unidad Educativa Daniel Hermida, en el ámbito de la gestión del aprendizaje con respecto al nivel de conocimiento, se muestran en un nivel satisfactorio en cada uno de los indicadores sin embargo vemos que el indicador **3.11.1 Desarrolla estrategias didácticas**, alcanza una puntuación de 8,60 que es una puntuación aceptable pero no llega a la puntuación de los otros dos indicadores que sobrepasan el 9. Carrasco (1997) manifiesta que “las principales estrategias didácticas que totalizan la mayoría del quehacer didáctico en las aulas son tres: métodos técnicas y procedimientos” (p.106). Se observa que el docente no le da suficiente importancia al desarrollo de estrategias las cuales permiten entre otras cosas crear un buen ambiente al inicio de la clase, así como preparar a los estudiantes para que su metodología de aprendizaje sea la correcta.

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|--------------------|---|------------------------------|-------------------|
| 3.12.1 | Relaciona el tema con la realidad | 9,20 | 92% |
| 3.12.2 | Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento | 9,40 | 94% |
| 3.12.3 | Propone actividades alternativas metodológicas | 8,60 | 86% |
| 3.12.4 | Realiza actividades para organizar, sistematizar | 8,60 | 86% |
| 3.12.5 | Utiliza estrategias metodológicas | 8,40 | 84% |
| 3.12.6 | Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje | 9,20 | 92% |
| 3.12.7 | Realiza actividades para la aplicación del conocimiento | 9,40 | 94% |
| | TOTAL | 62,80 | |
| | PROMEDIO | 8,97 | 90% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

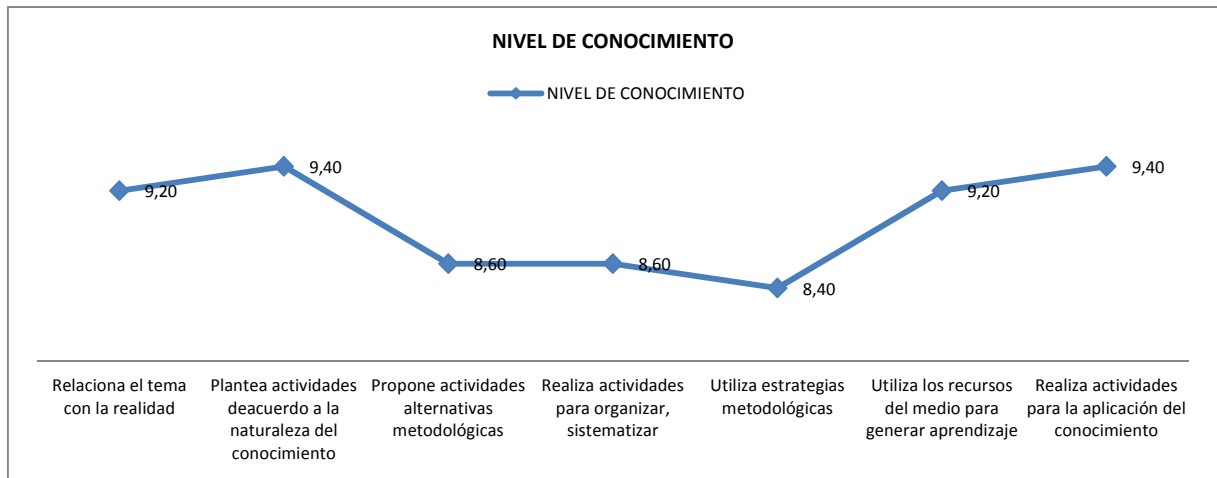


Figura 19: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

El Ministerio de Educación (2012) como estrategia para mejorar la calidad de la educación, propone estándares de calidad educativa que ayudarán a orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento, los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, en el ámbito de la gestión del aprendizaje en cuanto al desarrollo de la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje con respecto al nivel de conocimiento, se muestran en un nivel satisfactorio en todos los indicadores además los resultados muestran que el indicador **3.12.5 Utiliza estrategias metodológicas**, con un puntaje de 8,40 al igual que los indicadores **3.12.3 Propone actividades alternativas metodológicas**, y el indicador **3.12.4 Realiza actividades para organizar, sistematizar**, que tienen un puntaje de 8,60 son los más bajos a comparación con el indicador **3.12.7 Realiza actividades para la aplicación del conocimiento**, que con una puntuación de 9,40 es el más elevado, de acuerdo a lo expuesto podemos indicar que a los docentes carecen de un conocimiento en lo que respecta a los estándares de calidad educativa, muchos de los docentes están en un procesos de cambio y de preparación en lo referente a pedagogía.

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|--------------------|---|------------------------------|-------------------|
| 3.13.1 | Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados | 9,00 | 90% |
| 3.13.2 | Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula | 9,60 | 96% |
| 3.13.3 | Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula | 9,00 | 90% |
| 3.13.4 | Propone actividades para transferir el conocimiento | 8,20 | 82% |
| | TOTAL | 35,80 | |
| | PROMEDIO | 8,95 | 90% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

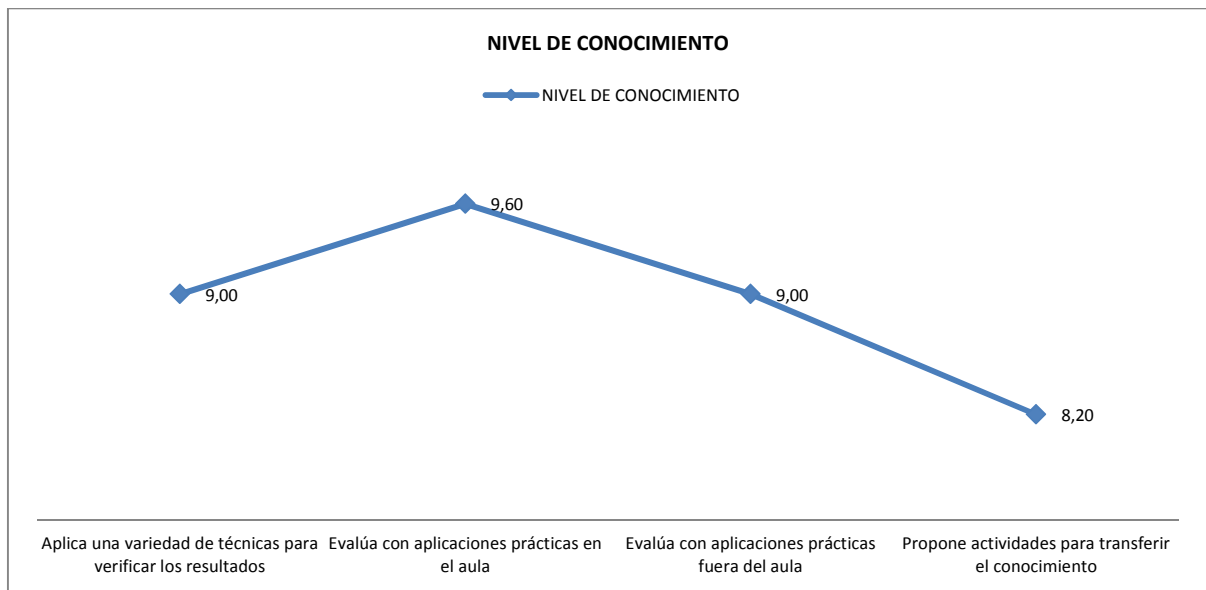


Figura 20: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, en el ámbito de la gestión del aprendizaje en cuanto a la evaluación de la ejecución en el proceso enseñanza aprendizaje con respecto al nivel de conocimiento, se muestran en un nivel satisfactorio en todos los indicadores además los resultados muestran que el indicador **3.13.4 Propone actividades para transferir el conocimiento**, con un puntaje de 8,20 es el más bajo en comparación con el resto de indicadores que tienen una puntuación igual o mayor a 9, como podemos observar los docentes indican que conocen menos en lo que respecta a evaluar los conocimientos luego de desarrollado la construcción del conocimiento, conocimientos que no deberían tener mayor inconveniente debido a los tipos de evaluaciones que existen para que el docente pueda cumplir con el indicador en mención.

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|--------------------|---|------------------------------|-------------------|
| 3.11 | Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados | 9,00 | 90% |
| 3.12 | Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula | 9,60 | 96% |
| 3.13 | Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula | 9,00 | 90% |
| | TOTAL | 27,60 | |
| | PROMEDIO | 9,20 | 92% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermda

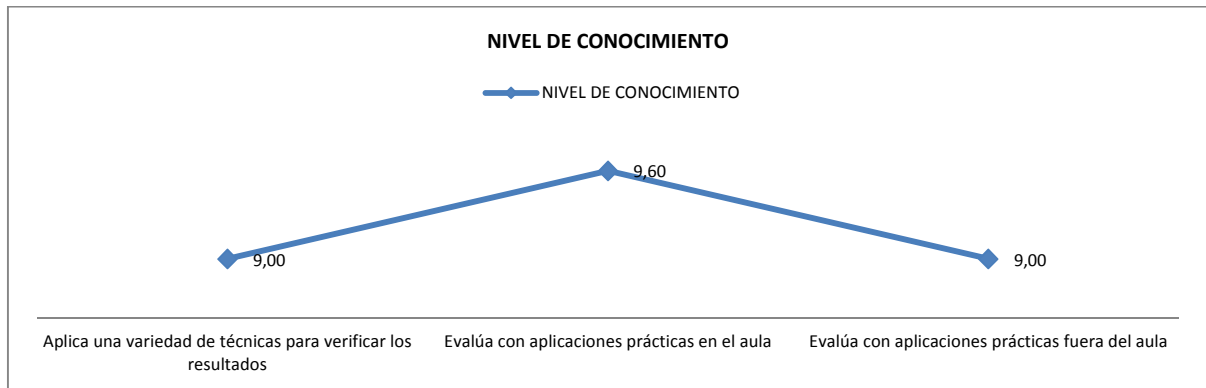


Figura 21: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

Para Marques (2008) una estrategia es “hacer periódicamente una evaluación de necesidades y dar a conocer los resultados. A partir de ella, es posible identificar mejor lo que hay que mejorar y los cambios que haya que llevar a cabo” (p. 24). Los resultados globales obtenidos a través de la aplicación del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, en el ámbito de la gestión del aprendizaje en lo que corresponde a la evaluación de la ejecución en el proceso enseñanza aprendizaje con respecto al nivel de conocimiento, se muestran en un nivel satisfactorio en todos los indicadores con puntajes que oscilan entre el 9 y el 9,60, Podemos concluir que los docentes se encuentran con un nivel de conocimiento aceptable en el campo de la gestión de aprendizaje según criterio de los docentes encuestados, si bien es un nivel que sobrepasa las expectativas se debería trabajar más en lo que respecta a metodología y estrategias metodológicas y didáctica, que permitan evaluar las necesidades y así mejorar la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.

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

Tabla 22: Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

| 3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje | Inicio | Desarrollo | Evaluación |
|--|--------|------------|------------|
| FRECUENCIA | 9,07 | 8,71 | 8,70 |
| IMPORTANCIA | 9,00 | 8,83 | 8,70 |
| NIVEL DE CONOCIMIENTO | 9,07 | 8,97 | 8,95 |

Fuente: Instrumentos de investigación aplicados a la Unidad Educativa Daniel Hermida

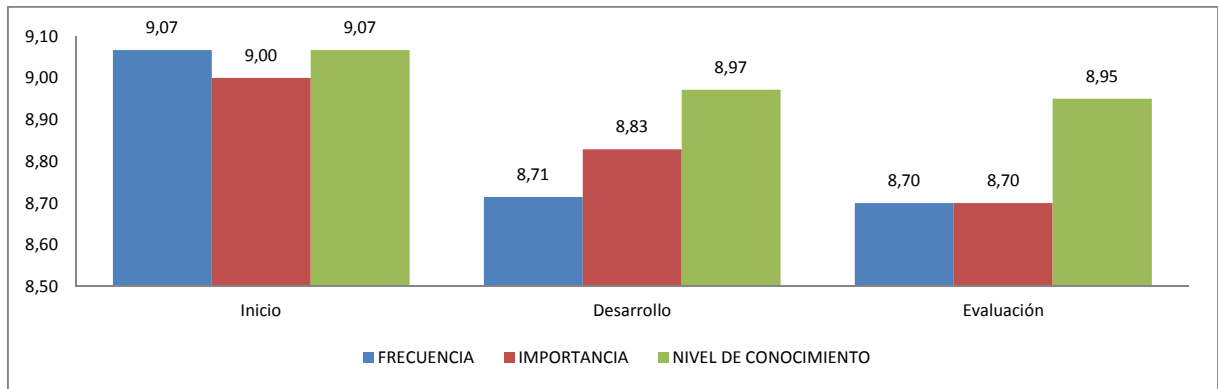


Figura 22: Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Instrumentos de investigación aplicados a la Unidad Educativa Daniel Hermida

Los estándares de calidad del Ministerio de Educación del Ecuador (2012) contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje relacionados con el ámbito de gestión de aprendizaje. Los resultados desglosados obtenidos a través de los instrumentos de investigación, en la gestión del aprendizaje con respecto al desempeño profesional del docente, se muestran en un nivel satisfactorio, teniendo en todas las secciones la puntuación más baja en la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje a la evaluación, que en cuanto a la frecuencia con que el docente ejecuta las diferentes actividades tiene una puntuación de 8,70, y de la misma manera en cuanto a la prioridad que el docente da a la actividad dentro de esta gestión, mientras que en lo que respecta al nivel de conocimiento tiene una puntuación del 8,95. Como podemos ver todos los ámbitos tienen un nivel satisfactorio por encima de 8,4 que es un nivel bastante aceptable. Como se puede observar en estas tablas y en las anteriores el docente necesita una capacitación en lo que respecta a evaluación para así llegar a tener un desempeño docente de calidad y poder cumplir con los estándares de calidad del Ministerio de Educación del Ecuador.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

Tabla 23: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | FRECUENCIA (DOCENTE) | FRECUENCIA (INVESTIGADOR) | PORCENTAJE (DOCENTE) | PORCENTAJE (INVESTIGADOR) |
|-----------------|---|----------------------|---------------------------|----------------------|---------------------------|
| 4.1 | Ejerce liderazgo democrático | 9,00 | 8,80 | 90% | 88% |
| 4.2 | Vincula a los actores educativos | 8,00 | 6,90 | 80% | 69% |
| 4.3 | Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales | 7,20 | 6,50 | 72% | 65% |
| 4.4 | Promueve acciones orientadas al servicio | 7,60 | 7,70 | 76% | 77% |
| 4.5 | Promueve en los estudiantes el interés | 8,60 | 8,00 | 86% | 80% |
| 4.6 | Propicia en el aula la amistad | 9,20 | 8,80 | 92% | 88% |
| 4.7 | Aplica estrategias para atender las necesidades | 8,40 | 7,30 | 84% | 73% |
| 4.8 | Promueve el cumplimiento de las actividades | 9,40 | 8,20 | 94% | 82% |
| 4.9 | Trabaja el orden y la organización en las actividades | 8,80 | 8,20 | 88% | 82% |
| 4.10 | Promueve acuerdos para la convivencia armónica | 9,20 | 7,10 | 92% | 71% |
| 4.11 | Involucra a los estudiantes en la planeación | 8,20 | 7,20 | 82% | 72% |
| 4.12 | Aplica estrategias cooperativas | 8,80 | 7,60 | 88% | 76% |
| 4.13 | Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos | 9,60 | 8,70 | 96% | 87% |
| TOTAL | | 112,00 | 101,00 | | |
| PROMEDIO | | 8,62 | 7,77 | 86% | 78% |

Fuente: Instrumentos de investigación aplicados a la Unidad Educativa Daniel Hermida

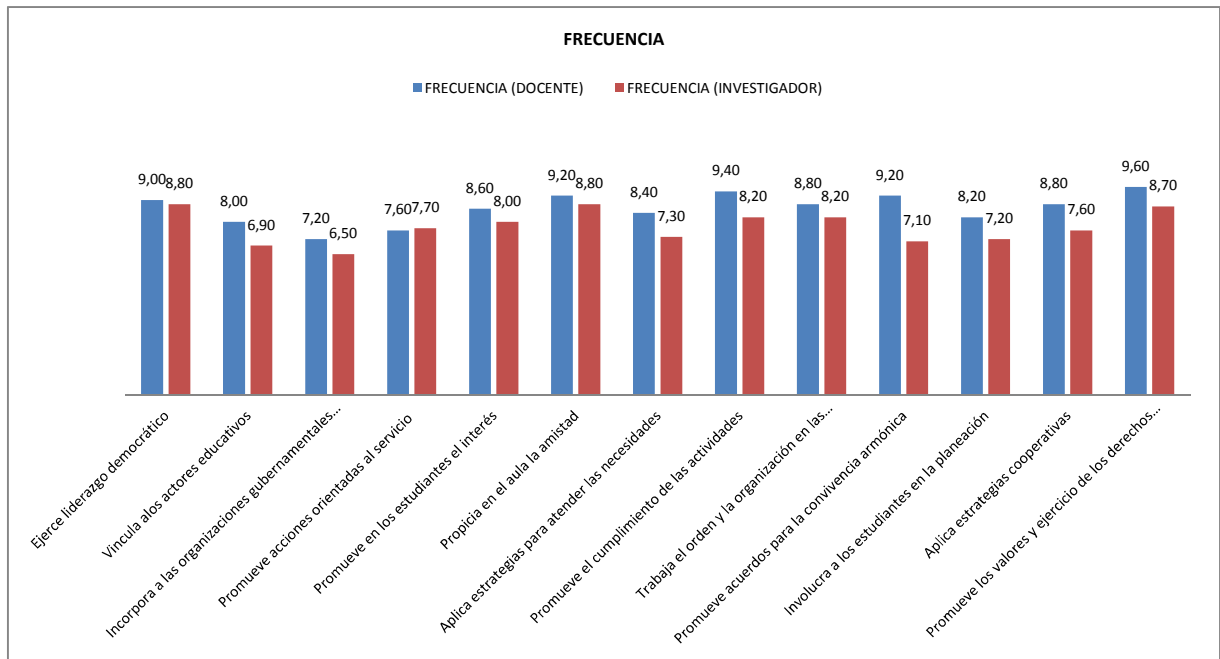


Figura 23: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Instrumentos de investigación aplicados a la Unidad Educativa Daniel Hermida

La LOEI en su segundo suplemento (2011) señala en su capítulo único Art. 2. De los principios generales que la actividad educativa se desarrolla atendiendo a principios generales entre los que tenemos que la participación ciudadana se concibe como protagonista de la comunidad educativa en la organización, gobierno, funcionamiento, toma de decisiones, planificación, gestión y rendición de cuentas en los asuntos inherentes al ámbito educativo, así como sus instancias y establecimientos. Por otro lado los resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de investigación, con respecto a los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, se muestran en un nivel satisfactorio desde la perspectiva docente y poco satisfactoria desde la perspectiva del investigador donde su indicador más bajo es el **4.3. Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales**, con una puntuación de 7,20 y al igual que desde la perspectiva del investigador este indicador también es el más bajo con una puntuación de 6,50. Cabe recalcar que los docentes no ejecutan este indicador continuamente y de acuerdo a la LOEI se puede decir que están en la obligación de vincular a diferentes organizaciones en la ejecución de proyectos institucionales, y dejar a un lado la idea equivocada que solo el directivo tiene la obligación de realizar proyectos, convenios entre otras cosas.

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

Tabla 24: Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|---|--------------------|-------------------|
| 4.1 | Ejerce liderazgo democrático | 9,00 | 90% |
| 4.2 | Vincula a los actores educativos | 8,00 | 80% |
| 4.3 | Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales | 7,20 | 72% |
| 4.4 | Promueve acciones orientadas al servicio | 7,80 | 78% |
| 4.5 | Promueve en los estudiantes el interés | 8,80 | 88% |
| 4.6 | Propicia en el aula la amistad | 9,40 | 94% |
| 4.7 | Aplica estrategias para atender las necesidades | 8,60 | 86% |
| 4.8 | Promueve el cumplimiento de las actividades | 9,60 | 96% |
| 4.9 | Trabaja el orden y la organización en las actividades | 8,80 | 88% |
| 4.10 | Promueve acuerdos para la convivencia armónica | 9,20 | 92% |
| 4.11 | Involucra a los estudiantes en la planeación | 8,80 | 88% |
| 4.12 | Aplica estrategias cooperativas | 8,80 | 88% |
| 4.13 | Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos | 9,60 | 96% |
| | TOTAL | 113,60 | |
| | PROMEDIO | 8,74 | 87% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

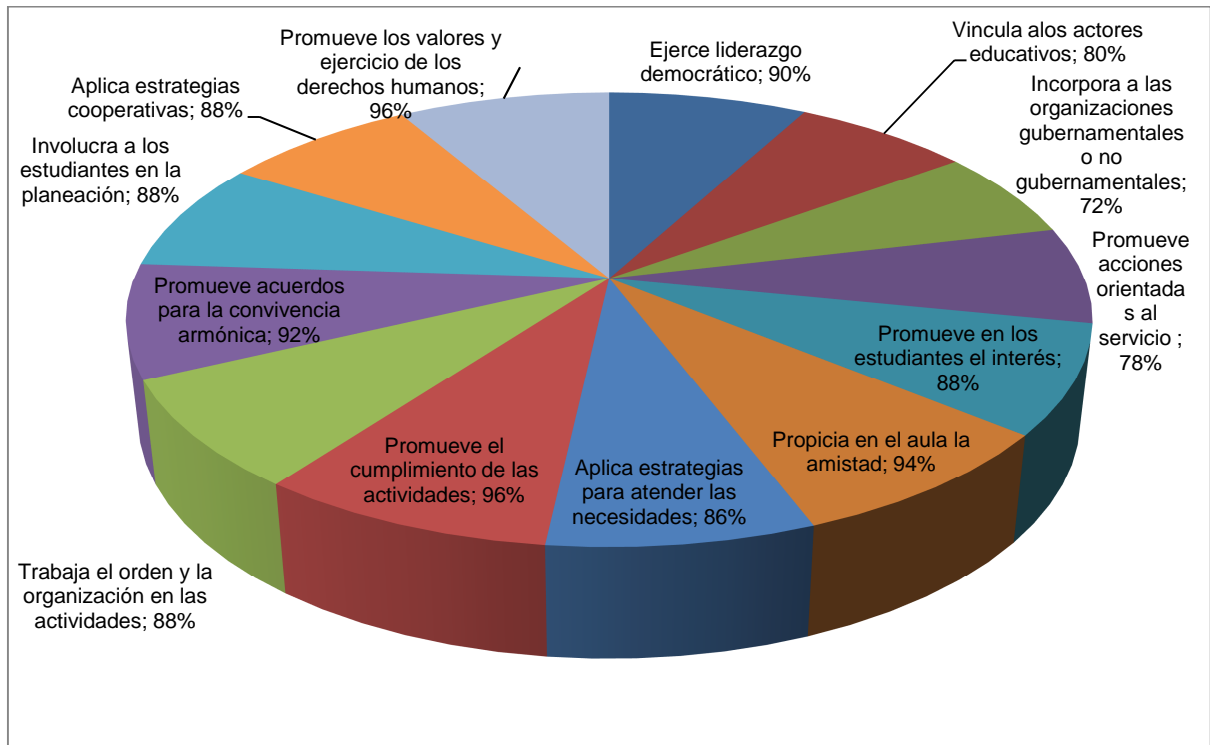


Figura 24: Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermda

La LOEI en cuanto a los derechos y obligaciones de las y los docentes en su capítulo cuarto Art. 11 señala que los y las docentes del sector público tienen la obligación de vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demanda las comunidades y la sociedad en general (p. 14-15). En cuanto a los resultados obtenidos a través del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, con respecto al nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, se muestran en un nivel satisfactorio con un promedio general de 87,4% donde su indicador más bajo es el **4.3. Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales**, con un porcentaje del 72% que tiene un nivel poco satisfactorio, de acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y los datos obtenidos podemos indicar que los docentes le dan poca importancia a esta obligación y no hacen esfuerzos por vincular a dichas organizaciones a la comunidad educativa y por ende a sus proyectos.

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

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

| Nº DEL ÍTEM | INDICADOR | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|--------------------|---|------------------------------|-------------------|
| 4.1 | Ejerce liderazgo democrático | 9,40 | 94% |
| 4.2 | Vincula a los actores educativos | 8,00 | 80% |
| 4.3 | Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales | 7,20 | 72% |
| 4.4 | Promueve acciones orientadas al servicio | 7,80 | 78% |
| 4.5 | Promueve en los estudiantes el interés | 8,60 | 86% |
| 4.6 | Propicia en el aula la amistad | 9,20 | 92% |
| 4.7 | Aplica estrategias para atender las necesidades | 8,40 | 84% |
| 4.8 | Promueve el cumplimiento de las actividades | 9,60 | 96% |
| 4.9 | Trabaja el orden y la organización en las actividades | 9,00 | 90% |
| 4.10 | Promueve acuerdos para la convivencia armónica | 9,60 | 96% |
| 4.11 | Involucra a los estudiantes en la planeación | 8,80 | 88% |
| 4.12 | Aplica estrategias cooperativas | 9,40 | 94% |
| 4.13 | Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos | 9,80 | 98% |
| | TOTAL | 114,80 | |
| | PROMEDIO | 8,83 | 88% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

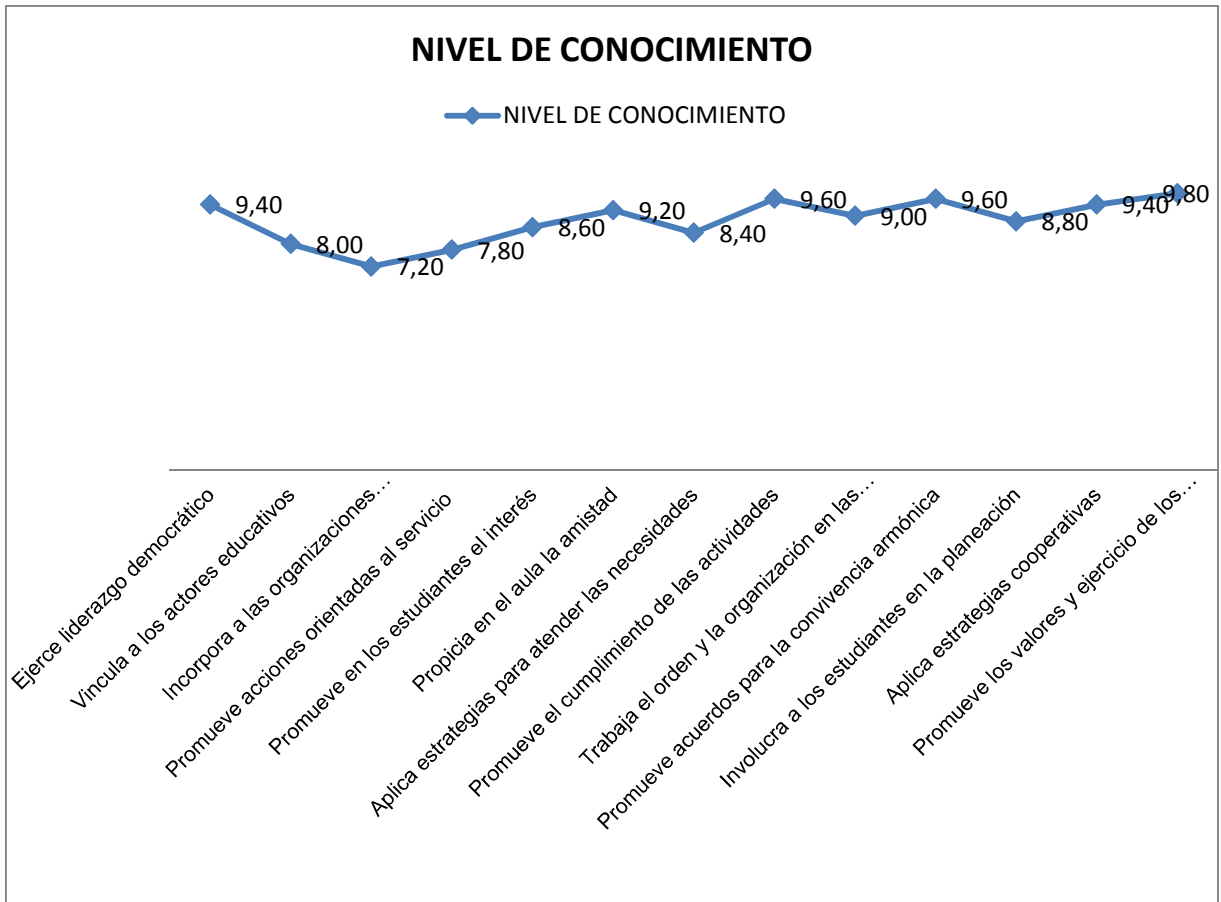


Figura 25: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermda

La LOEI en su segundo suplemento (2011) señala en su capítulo único Art. 2. De los principios generales que la actividad educativa se desarrolla atendiendo a principios generales como el de la **Convivencia armónica** donde la educación tendrá como principio rector la formulación de acuerdos de convivencia armónica entre los actores de la comunidad educativa (p.7-9). De acuerdo a los resultados obtenidos, con respecto al nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la perspectiva del docente, se muestran en un nivel satisfactorio con un promedio general de 8,83 donde su indicador más bajo es el **4.3. Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales**, con una puntuación de 7,20 que de la misma manera que en el nivel de frecuencia y en el nivel de importancia está en un nivel poco satisfactorio, no es el caso de indicadores como el **4.10 Promueve acuerdos para la convivencia armónica**, que tiene un nivel satisfactorio con una puntuación de 9,60. Vemos claramente que el docente no desconoce en su totalidad el ámbito de gestión de liderazgo y convivencia sin embargo necesita de una socialización de la LOEI y de los estándares de calidad.

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

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

| ÁMBITO | SECCIÓN | FRECUENCIA (DOCENTE) | FRECUENCIA (INVESTIGADOR) |
|--|---------------|----------------------|---------------------------|
| 3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE | Inicio | 9,07 | 7,73 |
| | Desarrollo | 8,71 | 7,56 |
| | Evaluación | 8,70 | 7,38 |
| | Visión Global | 8,83 | 7,56 |
| 4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN. | | 8,62 | 7,77 |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

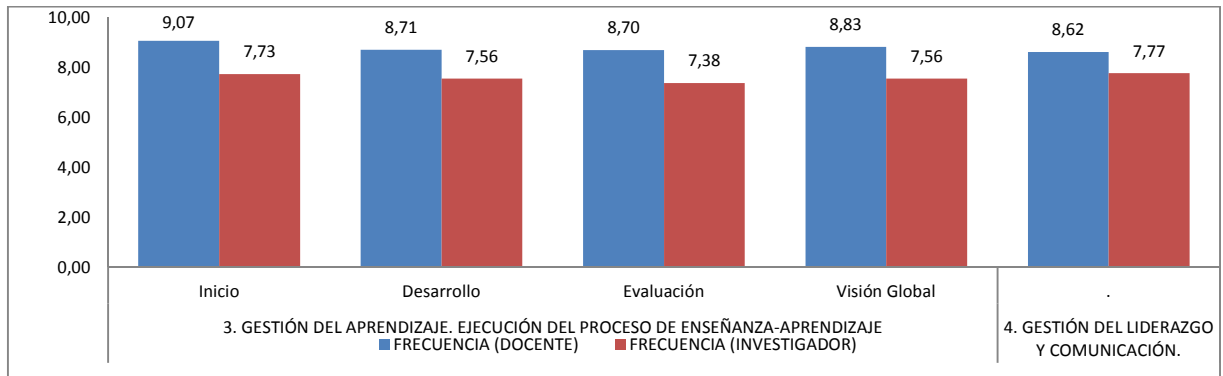


Figura 26: Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

Los resultados comparativos obtenidos a través del cuestionario de evaluación y el registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de gestión del aprendizaje y de liderazgo y comunicación, con respecto al desempeño profesional del docente, muestran que existe una diferencia significativa en lo que respecta a la percepción del docente en comparación con la percepción del investigador, mientras que el docente considera estar en un nivel satisfactorio el docente considera que el nivel es poco satisfactorio en lo que tiene que ver a la vez con las que el docente ejecuta las actividades en estos ámbitos. Cabe indicar que desde ambas perspectivas podemos observar que la evaluación en el proceso de enseñanza aprendizaje es el punto más bajo con una puntuación de 8,70 desde la perspectiva docente y 7,38 del investigador. Por lo antes expuesto podemos concluir que en los resultados globales al igual que en la comparación realizada, la evaluación es el punto más bajo del desempeño docente en la institución educativa Daniel Hermida por lo que el docente necesita ser capacitado a través de talleres, seminarios, etc.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 27: Desempeño profesional del docente (análisis global)

| ÁMBITO | | FRECUENCIA | IMPORTANCIA | NIVEL DE CONOCIMIENTO |
|---|--|------------|-------------|-----------------------|
| 1. GESTIÓN LEGAL. | | 8,73 | 8,78 | 8,55 |
| 2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR. | | 8,47 | 8,53 | 8,59 |
| 3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje | | 9,14 | 9,06 | 9,10 |
| 3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje | | 8,83 | 8,84 | 9,20 |
| 4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN. | | 8,62 | 8,74 | 8,83 |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

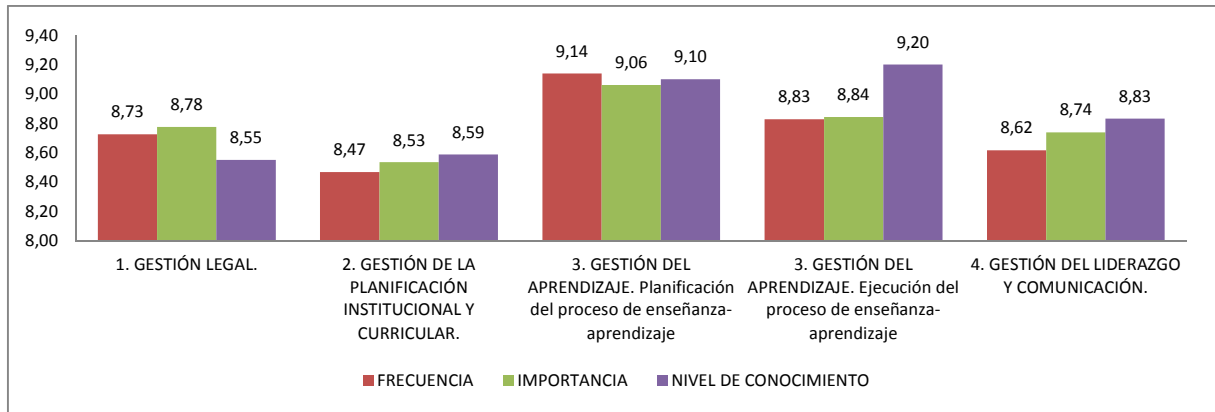


Figura 27: Desempeño profesional del docente (análisis global)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Daniel Hermida

Actualmente el Ministerio de Educación del Ecuador y sus Estándares de Calidad Educativa (2012), viene desarrollando estándares generales de Desempeño Profesional: de docentes y de directivos para guiar, reflexionar, evaluar, autoevaluar, para diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento, para tomar decisiones referentes a formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo. Por otra parte los resultados globales obtenidos a través de los instrumentos de investigación, con respecto al desempeño profesional del docente en sus ámbitos legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje y en el ámbito del liderazgo y comunicación, se muestran en un nivel satisfactorio, los resultados muestran que en cuanto a la frecuencia con que el docente ejecuta las diferentes actividades el resultado más bajo lo tiene la gestión de planificación institucional y curricular, de igual manera esta gestión tiene la puntuación más baja en cuanto a la prioridad que el docente da a la actividad dentro de su gestión con una puntuación de 8,53 mientras que en lo que respecta al nivel de conocimiento el ámbito más bajo es el de gestión legal con una puntuación del 8,55. Como podemos ver todos los ámbitos tienen un nivel satisfactorio por encima de 8,4 siendo un nivel aceptable si analizamos que la institución está ubicada en una zona rural y que tres de los docentes a los que se realizó la investigación no poseen nombramiento, por otro lado este nivel se debe a que solo un docente no tiene título profesional relacionado con la docencia, además de los cinco docentes tres poseen títulos de cuarto nivel. Es importante recalcar que los ámbitos legales y los de planificación son ámbitos que en estos últimos años se han incorporado con mayor importancia en la educación del Ecuador, y a pesar del nuevo modelo de gestión educativa la institución está dentro de niveles satisfactorios.

CONCLUSIONES

Al concluir con la investigación sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje “Estudios en centros educativos del Ecuador” según los resultados del trabajo investigativo, se presentan las conclusiones haciendo referencia concreta a los objetivos propuestos.

Respecto al objetivo general que se centra en determinar el desempeño docente considerando los ámbitos de gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, los resultados señalan que el docente de la institución tiene un desempeño satisfactorio en todos los ámbitos estudiados en la presente investigación, podemos decir que esto se debe en gran parte al esfuerzo del Ministerio de Educación del Ecuador a través de sus programas de capacitación y de los mismos docentes por mantenerse en una constante preparación para su mejoramiento profesional.

En la educación actual debe estructurarse de acuerdo a los estándares de calidad y el plan decenal de educación, según la investigación realizada y de acuerdo al **ámbito de gestión legal**, como punto a mejorar de la gestión podemos indicar el conocimiento del Plan decenal de educación, los docentes no identifican en su totalidad el plan, sus objetivos, políticas y metas.

Por otra parte en el **ámbito de gestión del aprendizaje**, en lo que respecta a evaluación es donde el docente tiene las mayores deficiencias cabe indicar que esta falencia se observa en todos los ámbitos, debido a la falta de conocimiento sobre el tema lo que puede llegar a ser un problema para alcanzar la educación de calidad que anhelan todos los miembros de la comunidad educativa.

En el **ámbito de planificación**, al describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente en este ámbito, y a partir de los resultados obtenidos subrayamos la existencia de un problema en cuanto a la poca importancia que los docentes manifiestan en participar en los diseños de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el POA. Deducimos que el problema se debe a la desactualización del docente en cuanto a la elaboración del POA y por ende a la elaboración de instrumentos que permitan su seguimiento y evaluación.

En cuanto a la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente, a través de los distintos resultados se ha encontrado que el docente, aplica constantemente las diferentes actividades de los ámbitos de gestión, esto concuerda con el nivel satisfactorio que presenta el docente en la investigación. Sin embargo en el **ámbito de gestión de liderazgo y comunicación**, en lo que se refiere a incorporar a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en los proyectos institucionales, que como líder y buen comunicador debe poner en práctica, presenta algunas falencias, esto se debe a que el docente no se involucra totalmente en esas actividades, dejando muchas veces, que los directivos sean los encargados de las relaciones con la comunidad y el entorno.

El nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad, el docente conoce notoriamente los diferentes ámbitos de gestión, debido al nuevo modelo de gestión educativa claramente se señala que en los últimos años el docente muestra una notable preocupación tanto por su formación inicial como por su desempeño profesional mejorando notablemente los conocimientos en todos los aspectos del ámbito educativo.

Al analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases, la comparación entre la perspectiva del docente y la perspectiva del investigador se ha encontrado que existe una diferencia significativa en aspectos como la evaluación, esto debido a la falta de conocimiento por parte del docente sobre el tema en mención.

La estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente, se observa que el docente tiene deficiencia en el tema evaluación, debido a su falta de conocimiento, el cual no le permite llegar a un nivel muy satisfactorio por lo que se ve la necesidad de plantear estrategias metodológicas, didácticas que permitan mejorar el desempeño docente y por consecuencia la calidad educativa.

Finalmente se observa con los docentes que no poseen título relacionado a la docencia son los que mayor inconvenientes tienen en el proceso de enseñanza aprendizaje y por lo tanto en su desempeño docente.

Además de lo expuesto creemos que el trabajo investigativo ha servido para que los profesores tomen conciencia de su responsabilidad y compromiso con la educación de nuestros jóvenes y reflexionen sobre su desempeño profesional.

RECOMENDACIONES

Tomando como punto de partida los resultados obtenidos en nuestra investigación proponemos algunas recomendaciones destinadas a los docentes de la Unidad Educativa “Daniel Hermida”.

Organizar cursos de capacitación y actualización profesional, que requiere ser permanente, necesaria e impredecible, se subrayan especialmente los temas como evaluación, normativas vigentes, plan decenal de educación, estándares de calidad educativa, así como las relaciones con la comunidad y el entorno, temas necesarios para la actualización y mejoramiento del desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje.

Fortalecer el liderazgo, la comunicación y el trabajo en conjunto con otros sectores de la sociedad y crear espacios de intercambio de experiencias entre los actores.

Ofrecer talleres sobre estrategias didácticas, investigación, formación de líderes, comunicación, proyectos institucionales, etc.

Solicitar a las autoridades legales educativas un contaste adiestramiento a los docentes en temas legales y de planificación estratégica.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS:

- Aguilera, J. & Gálvez, L. (2004). *La gestión educativa desde una perspectiva humana*. Santiago-Chile: Editores Ril, pp. 24-25.
- Aguirre, O. & Ochoa, E. (2009). *La formación profesional de los docentes y su incidencia en el proceso de enseñanza – aprendizaje de los niños del primer año de educación básica de los centros educativos “Romeo Murillo Pazmiño”, “Cleopatra Fernández de Castillo” y “Abg. Martha Bucaram de Roldós”, de la ciudad de Machala, durante el periodo lectivo 2007 – 2008*. Machala-Ecuador: Universidad Técnica de Machala, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Ciencias de la Educación, pp. 3.
- Araujo, B. (2009). *Curso de docentes: Planificación y ciclo de aprendizaje*. Quito- Ecuador: Grupo Santillana, pp. 5-37.
- Ardiles, M. Borioli, G. & Calatayud, P. (2005). *El desarrollo profesional de los docentes de escuela media: experiencias y aprendizajes cotidianos*. Córdoba-Argentina: Brujas, pp. 49.
- Balluerka, N. & Vergara, A. (2002). *Diseño de Investigación experimental en Psicología*. Madrid- España: Pearson, Educación, pp.1.
- Bernal, T. (2006). *Metodología de la investigación, para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México: Pearson, Educación, pp. 57.
- Blanco, A. (2008). *Aprender a motivar*. Barcelona-España: Ediciones Paidós Ibérica, pp. 17.
- Bolaños, G. & Molina, Z. (2007). *Introducción al currículo* (reimp. de la 1ª ed.). San José-Costa Rica: EUNED, pp. 24
- Carrasco, J. & Basterretche, J. (2004). *Técnicas y recursos para motivar a los alumnos* (6a ed.). Madrid-España: Ediciones RIALP, pp. 29.
- Carrasco, J. (1997). *Hacia una enseñanza eficaz*, Madrid-España: Ediciones RIALP, pp. 106.
- Carriazo, M. (2009). *Modelos Pedagógicos: Teorías*. Quito-Ecuador: Grupo Santillana, pp. 5-25.
- Chabolla, J. (2001). *Un proyecto de docencia*. México: Plaza y Valdés, pp. 22-23.
- Chavarria, M. (2004). *Educación en un mundo globalizado*. México: Editorial trillas, pp. 75-77.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones* (8a ed.). México: Ediciones McGraw-Hill pp. 6-54.
- Comellas, M.(2011). *Educar en la comunidad y en la familia, Acompañando a las familias en el día*, NAU LIBRES, pp. 8-9

- De la Mora, J. (2004). *Psicología del aprendizaje 2* (6ª reimp. de la 1ª ed.). México: Editorial Progreso, pp. 112.
- Díaz, J. (1994). *El curriculum de la educación física en la reforma educativa*. Barcelona-España: INDE Publicaciones, pp.22-23.
- Enciclopedia General de la Educación Océano (1999). Barcelona-España pp. 43-317
- Equipo editorial Santillana (2009). *Curso de docentes: mapas mentales*, Quito-Ecuador: Grupo Santillana, pp. 20-22.
- Escalante, J. Mejía, A. Ramos, J. Villa, M. Aranda, M. & Gallegos, M. (2009). *Modelo de gestión educativa estratégica: programa escuelas de calidad*. México: pp. 43-47.
- Fuhr, R. (1993) *Enseñar y aprender: El trabajo en el aula*. Quito-Ecuador: Ediciones ABYA-YALA, pp.111.
- Gairín, J. (2000). *La organización escolar: contexto y texto de actuación* (3ªed.). Venezuela: Editorial la muralla, pp. 76.
- Gairín, J. (2005). *La descentralización educativa: Una solución o un problema*. Madrid-España: CISSPRAXIS, pp. 293.
- García, C. & Vaillant, D. (2009). *Desarrollo profesional docente, ¿cómo se aprende a enseñar?*. Madrid-España: Narcea, S.A. Ediciones, pp. 55-75.
- García, J. (2007). "Haga que lo *hagan*" *Motivación*. España: Editorial FC, pp.19.
- García, N. Rojas, M. & Campos, N. (2002). *La administración Escolar para el cambio y el mejoramiento de las instituciones educativas* (1ª ed.). San José- Costa Rica: Editorial de la Universidad de Costa Rica, pp. 114.
- Garza, A. (2007). *Manual de técnicas de investigación para estudiantes de ciencias sociales y humanidades* (7ª ed.). México: El colegio de México, pp. 13-275.
- Gento, S. (1998). *Gestión y Supervisión de Centros Educativos*. EUNED, pp. 57.
- Gimeno, J. (2005). *El protagonismo del profesorado: experiencias de aula y propuestas para su formación*. España: Consejo Escolar del Estado, pp. 245.
- Giné, N. y Parcerisa, A. (2007). *Evaluación en la educación secundaria: Elementos para la reflexión y recursos para la práctica*. Barcelona- España: Graó, pp. 54.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (1a ed.). Córdoba-Argentina: Brujas, pp. 85.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo del Ecuador (SENPLADES, 2011). *Guía metodológica de planificación institucional*. Quito-Ecuador pp. 13-23.
- Guzmán, J, (2012). *Del currículum al aula, Orientaciones y sugerencias para aplicar la RIEB*. México: Editorial GRAO, pp. 225.
- Imbernón, F. (2007). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado: Hacia una nueva cultura profesional*. Barcelona- España: Editorial Graó, pp. 51.

- Lafrancesco, G. (2004). *Currículo y plan de estudios: Estructura y planeamiento*. Bogotá-Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio, pp. 64.
- Lavín, S. & Del Solar, S. (2000). *El proyecto educativo institucional como herramienta de transformación de la vida escolar*. Santiago-Chile: Editorial LOM, pp. 42-43.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador: Segundo suplemento (2011) Quito-Ecuador, pp. 7-14.
- Marqués, R. (2008). *Profesores muy motivados: Un liderazgo positivo promueve el bienestar docente*. Madrid-España, NARCEA, pp.24.
- McMillan, J. & Shumacher, S. (2005). *Investigación educativa* (5ª ed.). Madrid-España: Pearson, Educación, pp. 11-39.
- Ministerio de Educación del Ecuador, Acuerdo ministerial N° 020-12, Quito-Ecuador, pp. 19
- Ministerio de Educación del Ecuador (2012). *Estándares de calidad educativa*. Quito-Ecuador, pp. 9-13.
- Ministerio de Educación del Ecuador (2012). *Marco Legal*. Quito- Ecuador, pp. 9-23.
- Ministerio de Educación del Ecuador (2006). *Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015*. Quito- Ecuador, pp. 3
- Ministerio de Educación del Perú (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Lima-Perú, Representación de la UNESCO, pp. 35-36.
- Molina, Z. (2006). *Planeamiento didáctico: Fundamentos, principios y procedimientos para el desarrollo* (9ª reimp. de la 1ª ed.). San José-Costa Rica: EUNED pp. 8.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente, Fundamentos modelos e instrumentos*. (2a ed.). Bogotá- Colombia: Cooperativa editorial magisterio, pp. 7-20.
- Munch, L. Galicia, E. Jimenez, S. Patiño, F. & Pedronni, F. *Administración de Instituciones Educativas (reimp. 2012)*. México: Triallas, pp. 62-140.
- Murillo, F. (2007). *Enfoque, Situaciones y Desafíos de la Investigación sobre eficacia escolar en América Latina y el Caribe*. Santiago-Chile: UNESCO-LLECE, pp. 40.
- Namakforoosh, M. (2005). *Metodología de la investigación*. (2a ed.). México: Limusa, pp. 72-85.
- Navarro, M. & Lladó, D. (2014). *La gestión escolar una aproximación a su estudio*. Estados Unidos: Palibro LLC, pp. 28.
- Ontoria, A. Gómez, J. & Molina, A. (2000). *Potenciar la capacidad de aprender y pensar*. Madrid-España: Narcea, pp. 82.
- Parcerisa, A. (2007). *Didáctica en la educación social: Enseña y aprende fuera de la escuela*. (6ª ed.). Barcelona-España: Graó, pp. 112.
- Peñerrieta, M. (2005). *Módulos de aprendizaje*. Tamaulipas-México: Plaza y Valdés Editores, pp. 68.

- Perea, R. (2004). *Educación para la salud: Reto de nuestro tiempo*. Madrid-España: Ediciones Díaz de Santos, pp.323.
- Picado, F. (2006). *Didáctica General: una perspectiva integradora* (8ª reimp.).San José-Costa Rica: EUNED, pp. 24.
- Ramírez, C. (2004). *La gestión administrativa en las instituciones educativas*. México: Limusa, pp. 9-27
- Repetto, E. Guillamón, J. & Vélaz, C. (2009). *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica Vol. 1. Marco conceptual y metodológico*. Madrid-España: UNED, pp. 193.
- Reyes D. (2007). *Sophia, Nº 3 Política Educativa: Una reflexión desde la filosofía*. Quito-Ecuador: Ediciones ABYA-YALA, pp. 11-31.
- Ribeiro, L. (2002). *Los valores de acceso y la práctica docente*. (3ª ed.). México: Plaza y Valdés editores, pp.53.
- Rodríguez, E. (2005). *Metodología de la investigación*. México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, pp.29.
- Rojas, R. (1998). *Investigación Social: Teoría y Praxis* (9ª ed.). México: Plaza y Valdez, pp. 137.
- Ruiz, B. (2003). *Lectura Efectiva*. Quetzaltenango-Guatemala: Universidad Rafael Landívar Departamento de investigación, pp.9.
- Silíceo, A. (2004). *Capacitación y desarrollo de personal* (4ª ed.). México: Limusa, pp.25
- Soler, X. (2007). *Pura motivación: 16 Leyes universales del éxito y la felicidad*. Barcelona-España: Editorial Alienta, pp. 25.
- Subaldo, L. (2012). *Tesis de doctorado: Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. España: Universidad de Valencia, pp. 51-65
- Tébar, L. (2009). *Curso para docentes: La mediación pedagógica*. Quito-Ecuador, Grupo Santillana, pp. 25.
- Uría, M. (1998). *Estrategias didáctico organizativas para mejorar los centros educativos* (2ª ed.). Madrid-España: Narcea, pp. 214.
- Venegas, P. (2006). *Planificación Educativa: Bases metodológicas para su desarrollo en el siglo XXI* (2ª reimp. de la 1ª edic.). San José-Costa Rica: EUNED, pp. 103-118.
- Veras, M. (2005). *Prácticas de Gestión Humana en la Republica Dominicana 2005*. Santo Domingo-Republica Dominicana: Universidad intec, pp. 16.
- Vidal, E. (2004). *Diagnóstico organizacional: evaluación sistémica del desempeño empresarial en la era digital*. Bogotá-Colombia: ECOE Ediciones, pp. 106.
- Vieira, H. (2007). *La comunicación en el aula: Relación profesor alumno según el análisis transaccional*. Madrid-España: Narcea Ediciones, pp. 11.

- Vieira, H. (2007). *La comunicación en el aula: Relación profesor-alumno según el análisis transaccional*. Madrid-España: Narcea S.A. Ediciones, pp. 67.
- Walker, R. (1989). *Métodos de investigación para el profesorado*. Madrid-España: Ediciones Morata, pp.113.
- Yuni, J. & Urbano, C. (2006). *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación* (2ª ed.). Córdoba-Argentina: Brujas, pp. 40.

ARTICULOS Y REVISTAS:

- Bolívar, A. (2006). *Revista de Educación N° 339 Enero Abril, Asesoramiento y apoyo comunitario para la mejora de la Educación*.
- León, B. (2011). *La relación familia-escuela y su repercusión en la autonomía y responsabilidad de los niños/as*. UNIVERSIDAD DE BARCELONA.
- Montesinos, C.(2003). *Desarrollo profesional docente y aprendizaje colectivo*. Revista de la escuela de Psicología, facultad de filosofía y educación, pontificia universidad católica de Valparaíso, Volumen II.
- Villagómez, M. (2012). *Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado ecuatoriano*. *Revista de educación Volumen 7*.

PAGINAS DE INTERNET:

- Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina*. Extraído el 13 de Marzo del 2014 de: http://ceadug.ugto.mx/iglu/Mod%20III/lecturas/Problemas_gestion_educativa1.pdf
- Díaz, N. (2011). *Entre la teoría y la práctica docente*. Extraído el 6 de Abril del 2014 de: <http://www.dfpd.edu.uy/efd/melo/publicaciones/teoria.pdf>
- Ministerio de Educación de Ecuador. SIPROFE. Extraído el 16 de Abril del 2014 de: http://sime.educacion.gob.ec/Modulo/SIPROFE/index.php?mp=9_0#
- Ministerio de Educación de Chile (2013). Orientación para la suscripción de desempeño colectivo. Extraído el 4 de Abril del 2014 de: <http://www.gestionyliderazgoeducativo.cl/gestioncalidad/asignacion/home/img/Orientaciones2013.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú. (2012). Dirección General de Educación Bilingüe y Rural. (DIGEIBIR). Extraído 2 de abril del 2014 de: <http://www.digeibir.gob.pe/articulos/%C2%BFc%C3%B3mo-debe-ser-la-relaci%C3%B3n-escuela-familia-comunidad>

OCDE. *Mejorar el liderazgo escolar: herramientas de trabajo*. Extraído el 28 de Abril del 2014 de: <http://www.oecd.org/edu/school/43913363.pdf>

Real Academia Española. Extraído el 14 de Abril del 2014 de: <http://www.rae.es/http://lema.rae.es/drae/?val=desempe%C3%B1o>

PROPUESTA

| | | | |
|--|--|---|---|
| <p> LEGAL <input type="checkbox"/> AMBITO: PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input type="checkbox"/> APRENDIZAJE <input checked="" type="checkbox"/> LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input type="checkbox"/> </p> | | | |
| PROBLEMA IDENTIFICADO: | | | |
| De acuerdo a la investigación realizada, se pudo llegar a identificar el problema que existe con respecto a la evaluación en todos los ámbitos de la gestión docente, especialmente en la gestión de aprendizaje. | | | |
| NOMBRE DE LA ESTRATEGIA: | | | |
| Elaboración de Rubricas | | | |
| OBJETIVO: | | | |
| <p>Objetivo General: Plantear una estrategia pedagógica como propuesta para mejorar el desempeño de los docentes de la "Unidad Educativa Daniel Hermida" en el ámbito de gestión del aprendizaje, especialmente en lo concerniente a evaluación, mediante la capacitación de rubricas.</p> <p>Objetivos Específicos: Preparación de material para las capacitaciones Capacitación al personal docente Aplicación de rubricas</p> | | | |
| ACTIVIDADES: | PROCEDIMIENTO: | RECURSOS: | EVALUACION: |
| <p>Actividad 1: Encuesta sobre Evaluación y Rúbrica</p> | <p>Procedimiento: 1º Convocatoria a los docentes de la institución por parte de las autoridades. 2º Indicaciones Generales 3º Entrega a los docentes del cuestionario de autoevaluación correspondientes a los temas evaluación y rubrica 4º Llenado de la encuesta por parte de los docentes 5º Sistematización de datos y elaboración de material de apoyo para la capacitación.</p> | <p>Sala de Actos Pizarrón Hojas de papel bond. Esferos Lápiz Marcadores Encuestas</p> | <p>Instrumento: Cuestionario de autoevaluación Material de apoyo sobre evaluación y rubrica</p> |
| <p>Actividad 2: Capacitación a los docentes sobre el</p> | <p>Procedimiento: 1º Convocatoria a los docentes de la institución</p> | <p>Salón de audiovisuales. Proyector de</p> | <p>Cuestionario sobre el tema Hoja de planificación</p> |

| | | | |
|--|--|--|---|
| <p>tema: Evaluación</p> | <p>por parte de las autoridades.</p> <p>2º Bienvenida y presentación de los participantes</p> <p>3º Indicaciones Generales / Agenda / Aspectos organizativos</p> <p>4º Expectativas y Objetivos</p> <p>5º Dinámica grupal a cargo del facilitador.</p> <p>6º Presentación de los nuevos contenidos sobre el tema evaluación</p> <p>7º Análisis y discusión del tema con la participan de los participantes.</p> <p>6º Retroalimentación</p> <p>7º Conclusiones</p> | <p>video.</p> <p>Computadora</p> <p>Pizarrón</p> <p>Marcadores</p> | <p>del evento.</p> |
| <p>Actividad 3: Capacitación a los docentes sobre el tema: Rúbricas</p> | <p>Procedimiento:</p> <p>1º Convocatoria a los docentes de la institución por parte de las autoridades.</p> <p>2º Bienvenida y presentación de los participantes</p> <p>3º Indicaciones Generales / Agenda / Aspectos organizativos</p> <p>4º Expectativas y Objetivos</p> <p>5º Charla motivacional a cargo del consejero estudiantil.</p> <p>6º Presentación de los nuevos contenidos sobre el tema evaluación</p> <p>7º Análisis y discusión del</p> | <p>Salón de audiovisuales.</p> <p>Proyector de video.</p> <p>Computadora</p> <p>Pizarrón</p> <p>Marcadores</p> | <p>Cuestionario sobre el tema.</p> <p>Rubricas de cada área.</p> <p>Hoja de planificación del evento.</p> |

| | | | |
|---|--|--|--|
| <p>Actividad 4: Control, monitoreo y asesoramiento del desempeño docente</p> | <p>tema con la participan de los presentes.</p> <p>8º Retroalimentación</p> <p>9º Reunión por áreas para la elaboración de una rúbrica.</p> <p>10º Conclusiones</p> <p>Procedimiento</p> <p>1º Elaboración de instrumento para la observación áulica</p> <p>2º Observación áulica</p> <p>3º Proceso de recojo y análisis de información de los procesos pedagógicos desencadenados en el aula y en la institución después de aplicada la propuesta</p> <p>4º Asesoramiento del uso y manejo del instrumento de evaluación Rubrica</p> <p>5º Revisión del aprovechamiento de los estudiantes antes y después de aplicada la estrategia.</p> <p>6º Acompañamiento al docente de manera continua, contextualizada, interactiva y respetuosa de su saber adquirido</p> <p>7º Conclusiones</p> | <p>Aula de Clase</p> <p>Pizarrón</p> <p>Hojas de papel bond.</p> <p>Esferos Lápiz Marcadores</p> | <p>Ficha de observación.</p> <p>Cuaderno de trabajo</p> <p>Cuadro comparativo entre del rendimiento académico de los estudiantes antes y después de puesta en marcha la estrategia.</p> <p>Informe final</p> |
| <p>BIBLIOGRAFIA:</p> | | | |
| <p>Ministerio de Educación del Perú (2014). <i>Rutas de aprendizaje</i> pp.11</p> | | | |

ANEXOS

Anexo 1. Carta de autorización de ingreso al centro educativo



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

Señor(a)
RECTOR(A) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA



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

Recibido: 05/12/13
Autorizado: 05/12/13




UNIDAD EDUCATIVA "DANIEL HERMIDA"

RECTORADO

2013-2014

MEMORANDUM No. 0222 -UEDH-R-13/14

DE: Msc. Ramiro Parra
RECTOR (E) UNIDAD EDUCATIVA DANIEL HERMIDA

PARA: Sr. Jorge Alarcón
INSPECTOR GENERAL (E)

ASUNTO: AUTORIZACIÓN

FECHA: Diciembre 09 del 2013

En referencia a oficio de fecha 05 de diciembre del 2013, me dirijo a Usted para comunicarle que su solicitud se encuentra AUTORIZADA, para realizar dentro de la Unidad Educativa la investigación "Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje".

Particular que comunico para los fines legales pertinentes.

Atentamente,


Msc. Ramiro Parra

RECTOR (e)



Anexo 2. Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja,..... del 2014

Señor(a)

DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA

GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Anexo 3. Modelo de los instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Código:

| | | |
|--------------|-----------------------|---------------------|
| Investigador | Institución Educativa | Código Investigador |
| 00404 | H | 1 |

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:

- Nombre de la Institución: "Daniel Hernández"
- Tipo de Institución:

| | | | | | | | |
|---------|-------------------------------------|-----------|--------------------------|------------|--------------------------|-----------------|--------------------------|
| Pública | <input checked="" type="checkbox"/> | Municipal | <input type="checkbox"/> | Particular | <input type="checkbox"/> | Fiscocomisional | <input type="checkbox"/> |
|---------|-------------------------------------|-----------|--------------------------|------------|--------------------------|-----------------|--------------------------|
- Ubicación geográfica:

| | | | |
|--------|--------------------------|-------|-------------------------------------|
| Urbana | <input type="checkbox"/> | Rural | <input checked="" type="checkbox"/> |
|--------|--------------------------|-------|-------------------------------------|

✓ DATOS DEL DOCENTE:

- Sexo F () M ()
- Edad (38) años
- Años de experiencia docente (9)
- Posee título relacionado con la docencia. Si () NO ()
- Nivel de estudio:

| | | | | | | | |
|-----------|--------------------------|----------|--------------------------|--------------|--------------------------|--------------|-------------------------------------|
| Bachiller | <input type="checkbox"/> | Profesor | <input type="checkbox"/> | Tercer nivel | <input type="checkbox"/> | Cuarto nivel | <input checked="" type="checkbox"/> |
|-----------|--------------------------|----------|--------------------------|--------------|--------------------------|--------------|-------------------------------------|
- Nivel de Educación en el que trabaja:

| | | | | | | | |
|---------|--------------------------|--------|--------------------------|--------------|--------------------------|-----------------------|-------------------------------------|
| Inicial | <input type="checkbox"/> | Básica | <input type="checkbox"/> | Bachillerato | <input type="checkbox"/> | Básica y Bachillerato | <input checked="" type="checkbox"/> |
|---------|--------------------------|--------|--------------------------|--------------|--------------------------|-----------------------|-------------------------------------|
- Modalidad de trabajo:

| | | | | | |
|------------|-------------------------------------|----------------|--------------------------|-----------|--------------------------|
| Presencial | <input checked="" type="checkbox"/> | Semipresencial | <input type="checkbox"/> | Distancia | <input type="checkbox"/> |
|------------|-------------------------------------|----------------|--------------------------|-----------|--------------------------|
- Relación laboral:

| | | | | | |
|----------|-------------------------------------|--------------|--------------------------|-----------|--------------------------|
| Contrato | <input checked="" type="checkbox"/> | Nombramiento | <input type="checkbox"/> | Honorario | <input type="checkbox"/> |
|----------|-------------------------------------|--------------|--------------------------|-----------|--------------------------|

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

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

| ÁMBITOS | Nº DEL ÍTEM | INDICADORES | Frecuencia | Importancia | Nivel de conocimiento |
|------------------|-------------|---|------------|-------------|-----------------------|
| | | | | | |
| 1. GESTIÓN LEGAL | 1.1 | Aplica los deberes del estado y los derechos de los niños, niñas y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales. | 10 | 9 | 9 |
| | 1.2 | Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional referida en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y desarrollados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. | 10 | 10 | 9 |
| | 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. | 8 | 8 | 8 |
| | 1.4 | Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa. | 8 | 8 | 8 |

| AMBITOS | N° DEL ÍTEM | INDICADORES | Frecuencia | Importancia | Nivel de conocim. |
|--|-------------|--|------------|-------------|-------------------|
| 1. GESTIÓN LEGAL. | 1.5 | Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades. | 7 | 7 | 6 |
| | 1.6 | Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional. | 10 | 10 | 10 |
| | 1.7 | Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación. | 10 | 10 | 10 |
| | 1.8 | Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional. | 7 | 7 | 6 |
| 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. | 7 | 7 | 7 |
| | 2.2 | Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras. | 7 | 7 | 7 |
| | 2.3 | Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales. | 7 | 7 | 7 |
| | 2.4 | Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA). | 10 | 10 | 10 |
| | 2.5 | Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales. | 9 | 9 | 9 |
| | 2.6 | Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura. | 10 | 10 | 10 |
| | 2.7 | Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional. | 10 | 10 | 10 |
| | 2.8 | Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase. | 10 | 10 | 10 |
| | 2.9 | Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos. | 10 | 10 | 10 |
| | 2.10 | Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico. | 10 | 10 | 10 |
| | 2.11 | Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad. | 10 | 10 | 10 |
| | 2.12 | Adecua el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos. | 10 | 10 | 10 |
| | 2.13 | Adecua el currículo en las diferentes áreas disciplinares tomando en cuenta su contexto educativo. | 10 | 10 | 10 |
| | 2.14 | Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento. | 8 | 8 | 10 |
| | 2.15 | Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto. | 10 | 10 | 10 |
| 3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. <i>(Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje)</i> | 3.1 | Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña. | 10 | 10 | 10 |
| | 3.2 | Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase. | 10 | 10 | 10 |
| | 3.3 | Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos. | 10 | 10 | 10 |
| | 3.4 | Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente. | 7 | 7 | 7 |
| | 3.5 | Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase. | 10 | 10 | 10 |
| | 3.6 | Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional. | 9 | 9 | 9 |
| | 3.7 | Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA). | 10 | 10 | 10 |
| | 3.8 | Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación. | 10 | 10 | 10 |
| | 3.9 | Indujo en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes. | 10 | 10 | 10 |
| | 3.10 | Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño. | 9 | 9 | 9 |

| AMBITOS | N° DEL ÍTEM | INDICADORES | | | Frecuencia | Importancia | Nivel de conocimiento |
|---|--|---|---|---|------------|-------------|-----------------------|
| | | | | | | | |
| 3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje | 3.11 | INICIO | 3.11.1 | Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos. | 10 | 10 | 10 |
| | | | 3.11.2 | Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase. | 10 | 10 | 10 |
| | | | 3.11.3 | Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema. | 9 | 9 | 9 |
| | 3.12 | DESARROLLO | 3.12.1 | Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto). | 10 | 10 | 10 |
| | | | 3.12.2 | Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante. | 10 | 10 | 10 |
| | | | 3.12.3 | Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula. | 8 | 8 | 10 |
| | | | 3.12.4 | Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento. | 8 | 8 | 9 |
| | | | 3.12.5 | Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución. | 8 | 8 | 10 |
| | | | 3.12.6 | Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes. | 10 | 10 | 10 |
| | | | 3.12.7 | Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula. | 9 | 9 | 10 |
| | 3.13 | EVALUACIÓN | 3.13.1 | Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje. | 9 | 9 | 10 |
| | | | 3.13.2 | Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula. | 8 | 8 | 10 |
| | | | 3.13.3 | Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula. | 8 | 8 | 10 |
| | | | 3.13.4 | Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos. | 8 | 8 | 8 |
| | 4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN. | 4.1 | Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula. | 8 | 8 | 10 | |
| | | 4.2 | Viene a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad. | 8 | 8 | 8 | |
| 4.3 | | Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales. | 8 | 8 | 8 | | |
| 4.4 | | Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario. | 8 | 8 | 8 | | |
| 4.5 | | Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas. | 7 | 7 | 7 | | |
| 4.6 | | Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes. | 10 | 10 | 10 | | |
| 4.7 | | Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes. | 10 | 10 | 10 | | |
| 4.8 | | Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula. | 9 | 9 | 10 | | |
| 4.9 | | Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula. | 9 | 9 | 10 | | |
| 4.10 | | Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas. | 8 | 8 | 10 | | |
| 4.11 | | Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras. | 8 | 8 | 10 | | |
| 4.12 | | Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje. | 7 | 7 | 10 | | |
| 4.13 | | Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula. | 9 | 9 | 10 | | |

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

| Código: | | | |
|--------------|-----------------------|---------------------|-------------------|
| Investigador | Institución Educativa | Carrera Investigada | Nº de observación |
| 004DH | | 1 | 1 |

| DATOS INFORMATIVOS | |
|----------------------------------|---|
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: | Unidad Educativa Daniel Heredia |
| NÚMERO DE NIÑOS: | 33 |
| PERÍODOS OBSERVADOS: | 2 |
| ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA: | Física y Química |
| DESTREZA TRABAJADA: | Definir las propiedades de los diferentes estados de la materia y su comportamiento |
| FECHA: | 6 de Enero 2014 |

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

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

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

| ÁMBITO | Nº | ETAPAS | INDICADORES | FRECUENCIA |
|---|------|---|---|------------|
| 1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE: Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje | 1.1 | INICIO | 1.1.1 Demuestra estrategias didácticas para recuperar conocimientos. | 8 |
| | | | 1.1.2 Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase. | 7 |
| | | | 1.1.3 Plantea situaciones reales, anecdóticas o controvertidas para motivar el abordaje del tema. | 8 |
| | 1.2 | DESARROLLO | 1.2.1 Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto). | 9 |
| | | | 1.2.2 Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante. | 8 |
| | | | 1.2.3 Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula. | 7 |
| | | | 1.2.4 Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento. | 8 |
| | | | 1.2.5 Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución. | 7 |
| | | | 1.2.6 Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes. | 8 |
| | | | 1.2.7 Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula. | 8 |
| | 1.3 | EVALUACIÓN | 1.3.1 Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje. | 7 |
| | | | 1.3.2 Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula. | 8 |
| | | | 1.3.3 Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula. | 7 |
| 1.3.4 Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos. | | | 7 | |
| 2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN. | 2.1 | Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula. | 8 | |
| | 2.2 | Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad. | 7 | |
| | 2.3 | Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales. | 7 | |
| | 2.4 | Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario. | 7 | |
| | 2.5 | Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas. | 7 | |
| | 2.6 | Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes. | 8 | |
| | 2.7 | Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes. | 7 | |
| | 2.8 | Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula. | 7 | |
| | 2.9 | Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula. | 7 | |
| | 2.10 | Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas. | 7 | |
| | 2.11 | Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras. | 7 | |
| | 2.12 | Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logran un objetivo común de aprendizaje. | 7 | |
| | 2.13 | Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula. | 8 | |

Anexo 4. Fotografías de la Institución educativa y de los encuestados



