



TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA UNIVERSIDAD
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN FÍSICO MATEMÁTICO

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje estudio realizado en el 1ero, 2do y 3er año de Bachillerato del centro educativo “Técnico Pujilí” de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotopaxi, en el año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Herrera Narváez, Patricia Alexandra

DIRECTOR: Riofrío Leiva, Vicente Jacinto, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO LATACUNGA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Vicente Jacinto Riofrío Leiva.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 1ero, 2do y 3ero de Bachillerato del centro educativo “Técnico Pujilí” de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi, en el año lectivo 2013-2014, realizado por Herrera Narváez, Patricia Alexandra, 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 Herrera Narváez Patricia Alexandra, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 1ero, 2do y 3ero de Bachillerato del centro educativo “Técnico Pujilí” de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi, en el año lectivo 2013-2014 de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo el Mg. Vicente Jacinto Riofrio Leiva el director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.

Autor Patricia Alexandra Herrera Narváez

050262175-8

DEDICATORIA

PATRICIA HERRERA

Primeramente quiero dedicar mi trabajo a Dios quien fue el creador de todas las cosas, el que me ha dado fortaleza para continuar cuando a pesar de todas las dificultades he querido rendirme; por ello, con toda la humildad de mi corazón.

De igual forma, a mis Padres Manuel y Lupita, a quien le debo toda mi vida, les agradezco el cariño y su comprensión, a ustedes quienes han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a salir adelante buscando siempre el mejor camino.

A mi esposo Edgar gracias por su apoyo, paciencia y comprensión quien junto a mi hija Dayana Camila han sacrificado su tiempo para que yo pueda alcanzar mi sueño.

AGRADECIMIENTO

PATRICIA HERRERA

A todas las personas que directa o indirectamente, participaron en la culminación del trabajo, en especial a mi tutor por haber confiado en mi persona, por la paciencia y por la dirección de este trabajo.

Gracias también a mis queridos compañeros, que me apoyaron y me permitieron entrar en su vida y convivir dentro y fuera del salón de clase.

Índice

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I. MARCO TEÓRICO.....	5
1.1 Desempeño docente	6
1.1.1 Definición de desempeño docente	6
1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente	6
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.	7
1.1.2.2. Motivación.....	9
1.1.2.3. Relación profesor estudiante	9
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	10
1.1.2.5. Organización institucional	10
1.1.2.6. Políticas educativas	11
1.1.2.7. Desarrollo profesional	12
1.1.2.8. Relación familia escuela comunidad.....	14
1.1.2.9. Fundamentación de la práctica docente	15
1.2. Gestión educativa.....	15
1.2.1. Definición de gestión educativa.....	15
1.2.2. Características de la gestión.....	16
1.2.3. Tipos de gestión.....	16
1.2.4. Ámbitos de gestión docente:	18
1.2.4.1. Ámbitos de la gestión legal	19
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje	19
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	20
1.2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación.	21
1.3 Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.....	22
1.3.1 Definiciones de estrategias	22
1.3.2 Tipos de estrategias:.....	22
1.3.2.1. En la gestión legal.....	23
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular	24
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	25

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación	25
CAPITULO II. METODOLOGÍA	27
2.1 Diseño de la investigación.....	28
2.2 Contexto.....	28
2.3 Participantes	28
2.4 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	28
2.4.1 Métodos	29
2.4.2. Técnicas.....	29
2.4.3. Instrumentos	30
2.5 Recursos.....	30
2.5.1 Humanos	31
2.5.2 Materiales	31
2.5.3 Institucionales.....	31
2.5.4 Económicos.....	31
2.6 Procedimiento	31
CAPITULO III. RESULTADOS: ANALISIS Y DISCUSIÓN	34
3.1 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal	35
3.1.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal	35
3.1.2. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	36
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.	38
3.2 Desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	40
3.2.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	40
3.2.2. Importancia en el ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	41
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente	42
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificada del proceso de enseñanza aprendizaje.	44
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.	45
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.	46
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	47
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño 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.	47

3.3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.	51
3.4.2. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.	61
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación desempeño docente.	62
CAPITULO IV. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA.....	69
4.1 CONCLUSIONES.....	70
4.2 RECOMENDACIONES	71
CAPITULO V. PROPUESTA.....	72
5.1 PROPUESTA.....	73
Bibliografía	75
ANEXOS	77
ANEXO 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.....	78
ANEXO 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	79
ANEXO 3: Modelo de los instrumentos de investigación.....	80
ANEXOS 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados.....	84

RESUMEN

Esta investigación está enfocada en el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de los profesionales en Ciencias de la Educación en centros educativos del Ecuador, el presente trabajo se lo realizó en el Colegio Técnico Pujilí, mismo que se encuentra ubicado en la provincia de Cotopaxi, cantón Pujilí, durante el período 2013-2014.

Para la realización de esta propuesta se efectuó un trabajo investigativo a base de la observación y la utilización de técnicas para recoger datos, mismas que fueron aplicadas a los docentes de la institución.

Luego del análisis de resultados obtenidos se llegó a la siguiente conclusión: El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje presenta una debilidad en cumplir con todas las actividades extracurriculares con el cronograma establecido, además del deficiente número de docentes con títulos de cuarto nivel, por lo que se debe tomar decisiones en forma participativa por parte de los actores educativos de la institución, para lograr un cambio a fin de que se convierta en un referente de excelencia educativa y así superar los problemas detectados.

Palabras claves: Compañerismo, interaprendizaje, formación.

ABSTRACT

This research is focused on teacher performance in the teaching-learning process to achieve a change in the institution in order to become a benchmark of educational excellence. In considering teacher performance, there will be a study of areas such as: legal, institutional and curricular planning of learning, leadership and communication for characterization and analysis.

The analysis of teacher performance in the teaching-learning process of Science Education professionals in the schools of Ecuador studied in the present work was performed at Pujili Technical High School, which is located in the Cotopaxi province, Pujilí County, during 2013-2014.

In order to accomplish this proposal, a research study was performed based on observation and the use of techniques to collect data such as survey and observation forms, and these were applied to teachers in the institution.

After analyzing the results obtained in the research process, the following conclusion was obtained: The teacher performance in the teaching-learning process has a weakness in complying with all extracurricular activities with the established schedule, in addition to the insufficient number of teachers with fourth level titles, and decisions should be made in a participatory manner by members of the educational institution. To overcome the problems identified in the institution, a proposal has been made to improve the ability of institutional and professional performance for Pujilí Technical High School.

INTRODUCCIÓN

Todas las investigaciones como la experiencia confirman que uno de los factores claves para conseguir una educación de calidad, es tener docentes de calidad, desde esta perspectiva el sistema educativo ecuatoriano apunta a incrementar la calidad de sus docentes.

Para lo que es importante atender fundamentalmente a los procesos de formación inicial y continua de los docentes; así como la mejora constante de su desempeño como una condición necesaria para la gestión que realiza. Por lo tanto, un docente de calidad es la persona íntegra, que requiere de competencias profesionales para el desempeño de su práctica educativa y de esta manera garantizar una educación que responda a los requerimientos de la sociedad actual.

La valoración de calidad de la gestión docente busca responder desde un enfoque teórico-empírico el siguiente cuestionamiento ¿Cuáles son los factores que caracterizan a la gestión docente?

Para responder a este cuestionamiento el sistema educativo ha implementado un proceso de evaluación que permite sobre todo valorar las competencias y el desarrollo profesional de los docentes. Aspectos que favorecen la consolidación de los logros académicos de estudiantes y de la calidad educativa.

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

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

Un docente de calidad es aquel que promueve actividades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país (Ministerio de Educación de Ecuador, 2010), por ello su formación debe estar dirigida al desarrollo de competencias en los ámbitos de gestión legal, de planificación, de aprendizaje, y de liderazgo y comunicación.

En el ámbito de la gestión legal, el sistema educativo ecuatoriano ha regulado muchos aspectos con la expedición de la normativa dirigida a puntalar planes y programas

educativos, estos han merecido el reconocimiento de la sociedad ecuatoriana por el papel que cumple el docente la hora de su desempeño.

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

La gestión de planificación tanto institucional como curricular es también una actividad indispensable para garantizar el éxito en el proceso educativo, el logro de las metas establecidas y el referente clave para la toma de decisiones y acciones para que el docente diseñe su práctica educativa (Méndez, 2009), sin embargo, aunque los diferentes niveles de planificación tienen relación al momento de planificar, tienen cierto grado de independencia al momento de ejecutarse, es necesario entonces conocer los niveles de dominio que tienen los docentes tanto en la planificación como en la operativización de los procesos.

Así también la gestión del aprendizaje es oro de los ámbitos fundamentales dentro del desempeño docente; esta gestión se vincula directamente con las practicas pedagógicas que tienen una correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes por ello resulta necesario caracterizar el desempeño docente, especialmente en su quehacer para obtener datos reales desde los actores educativos y a partir de ello proponer algunas acciones que potencien su práctica docente desde la formación.

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

Gestionar tiene que ver con mantener ciertas operaciones y procedimientos al interior de la institución educativa, mientras que liderar va más allá e implica reconsiderar las opciones presentes y plantearse la responsabilidad de introducir cambios que promuevan la mejora.

Con estos antecedentes, la presente investigación se justifica porque nos permitirá 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 diseñar la formación práctica de nuestros profesionales

CAPITULO I. MARCO TEÓRICO

1.1 Desempeño docente

El éxito organizacional es imposible sin excelencia individual, y la excelencia individual hoy demanda mucho más que Competencia Técnica. Demanda un sofisticado tipo de destreza social: eficacia y eficiencia, que capacite a profesionales para lograr importantes objetivos a pesar de los obstáculos.

La educación en la actualidad a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones. Por lo tanto, cada individuo en el desempeño de sus funciones, adopta conductas que le son propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da una característica muy particular en su forma de realizarse. (Aberu, 2014)

1.1.1 Definición de desempeño docente

Desempeño docente es el cumplimiento de sus actividades, de su deber. Regulado por la Constitución Nacional, Ley Orgánica de Educación, Modelo Normativo de Educación Básica y el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente, explícitas leyes que establece las funciones a cumplir como valor de formadores de las generaciones emergentes. (Aberu, 2014)

1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente

Cabezas, C. & Ramos, M.C., (s/f) Indican, para comprender que factores, tanto internos como externos influyen en el desempeño docente.

Se retoma la clasificación de Monzón, (2002) debido a la importancia que la autora da a las características institucionales que condicionan la calidad del proceso educativo; ante esta clasificación, Monzón considera factores internos y externos todos aquellos elementos que se encuentran dentro o fuera de la institución, los cuales contribuyen o desfavorecen el desarrollo del proceso educativo, es decir determinan la calidad de los resultados y por tanto el desempeño del docente.

Además de la clasificación de Monzón, considerada la clasificación de Cabezas y Ramos (ob.cit.), la cual se refiere a factores motivacionales los cuales son definidos como aquellas características del docente y de su entorno que le producen una satisfacción laboral, es decir aquellos elementos que producen en el docente un

gusto por lo que hace uno de los objetivos de las organizaciones es brindar a sus miembros posibilidades para mejorar su desempeño en el trabajo. Para ello, es necesario que las organizaciones identifiquen claramente los factores que influyen en el desempeño de su personal y la forma en que pueden implementar medidas para utilizar los conocimientos adquiridos e implementar medidas que contribuyan a generar mejores niveles de desempeño laboral.

Uno de los factores que podría tener un impacto en el desempeño laboral es la motivación del personal. Dicha motivación a su vez, puede ser influenciada tanto por variables propias del trabajador (p. ej. variables biográficas, actitudes, rasgos de personalidad), como por variables propias del trabajo y del contexto en el que se realiza (p. ej. características del trabajo en sí, supervisión, condiciones de trabajo).

Ambas clasificaciones las considera de vital importancia en la investigación, por las semejanzas que existen entre estas y el desempeño docente que hoy en día existe en nuestro país, el cual tiene que ver con estos elementos motivacionales e institucionales que los autores refieren en sus trabajos como son: en los motivacionales (el crecimiento, reconocimiento, responsabilidad, logro, salario, políticas y administración de la institución, supervisión, entre otros) y aquellos elementos institucionales que menciona Monzón como el edificio, mobiliario, material didáctico personal docente, recursos financieros externos, participación educativa de la familia, entre otros; que impactan en el desempeño docente y por ende en la calidad educativa.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

Propone una clasificación en la que distingue las siguientes cuatro perspectivas: académica, técnica, práctica, y de reflexión en la práctica para la reconstrucción social. Dicha propuesta surge de los aportes de Feiman-Nesmer y de Zeichner, ambos en 1990. Zeichner –citado por Pérez Gómez– afirma que las tres perspectivas ideológicas que han estado en conflicto en la mayor parte de los programas de formación docente son: la tradicional, según la cual la enseñanza es una actividad artesanal y el docente un artesano; la técnica, que entiende que la enseñanza es ciencia aplicada y el docente un técnico; y la radical, para la que la enseñanza es una actividad crítica y el docente un profesional que investiga reflexionando sobre su práctica. (Perez, 2000)

Siguiendo el análisis de Pérez las características principales de cada una de estas perspectivas con sus correspondientes enfoques:

1. La perspectiva académica en la formación del profesorado pone el acento en la transmisión de los conocimientos y en la adquisición de la cultura. El docente es el especialista que domina alguna de las disciplinas culturales, y su formación radica en el dominio de los contenidos que debe transmitir. Dentro de la perspectiva académica el autor diferencia los enfoques enciclopédico y comprensivo. El enciclopédico entiende la formación del profesor como un acopio de productos culturales que deberá exponer en su tarea docente con claridad y orden. El comprensivo busca desarrollar en el alumno la comprensión de la disciplina. El docente debe formarse en la epistemología de la misma y en la filosofía de la ciencia en general, además de integrar conocimientos didácticos referentes a la disciplina que enseña para su eficaz transmisión.
2. La perspectiva técnica otorga a la enseñanza el atributo de ciencia aplicada, y valora la calidad de la misma en función de los productos logrados y de la eficacia para alcanzarlos. El profesor es un técnico cuya actividad se orienta sobre todo a la aplicación de teorías y de técnicas en la solución de problemas. En una valoración de esta postura, (Perez, 2000), señala que la misma ha implicado un avance sobre el enfoque tradicionalista, artesanal y academicista, al entender que la enseñanza puede ser explicada con rigurosidad, sistematización y objetividad; a pesar de haberlo intentado durante las últimas décadas, la tecnología educativa no puede afrontar las cada día más evidentes características de los fenómenos prácticos: complejidad, incertidumbre, inestabilidad, singularidad y conflicto de valores.
3. La perspectiva práctica entiende que la enseñanza es una actividad compleja, en la cual el contexto juega un rol determinante como creador de situaciones de conflicto de valor, que, en su mayoría, son imprevisibles y que demandan opciones éticas y políticas del docente. La formación del profesor dentro de esta perspectiva considera la práctica como principio y fin del aprendizaje, y al profesor experimentado como el recurso más eficaz para que el docente en formación desarrolle sus propias experiencias. Esta perspectiva ha evolucionado durante el siglo xx, distinguiéndose en ella el enfoque tradicional, que se basa casi exclusivamente en la experiencia práctica, y el enfoque que subraya la práctica reflexiva. (Perez, 2000)

1.1.2.2. Motivación

Para los docentes deben ser conscientes que representan un ejemplo para sus alumnos en lo que se debe:

Despertar el interés de los estudiantes (el deseo de aprender) hacia los objetivos y contenidos de la asignatura (establecer relaciones con sus experiencias vitales, con la utilidad que obtendrán...). Y mantenerlo.

Motivar a los estudiantes en el desarrollo de las actividades (proponer actividades interesantes, incentivar la participación en clase...)

En el caso de estudiantes on-line, resulta especialmente importante proporcionar apoyo y motivación continuada pero sin agobiar (el riesgo de abandono de los estudiantes "a distancia" es mayor).

Establecer un buen clima relacional, afectivo, que proporcione niveles elevados de confianza y seguridad: presentación inicial, aproximaciones personales. (Marqués, 2014)

1.1.2.3. Relación profesor estudiante

El profesor es un pilar fundamental en la enseñanza del estudiante, puesto que es quien le entrega los conocimientos básicos y necesarios de acuerdo a su nivel. Pero, más aún, debe formarlo en su integridad como persona, implantando en ellos valores y enseñanzas que los guiarán toda su vida.

Por lo mismo, más allá de manejar sus materias y hacer clases, y además de tener un buen juicio respecto a sus decisiones, disposición para informarse y mejorar cada clase, el profesor tiene que demostrar a sus alumnos el cariño por su trabajo. Éste es un buen criterio para relacionarse con ellos, pues ayuda mucho a que el alumno se sienta seguro frente al profesor y le tenga confianza, produciendo una buena relación entre ambos.

Pero se debe empezar por ver al alumno como un otro capaz de aprender para lograr tener el ánimo de querer ayudarlo a que en el futuro sea cada vez mejor; y quererlo, porque cuando uno quiere algo le pone muchas más ganas, y

la persona que recibe este cariño también lo siente y da lo mejor de sí, logrando buenos resultados.

También es importante que la relación entre ambos sea unida, o sea, que el alumno sienta y sepa que el profesor va al lado de suyo, que lo acompaña. Así, cuando esté con algún problema como déficit atencional, o incluso problemas de aspectos personales, si entre ambos hay cariño y confianza, el profesor puede decirle “parece que estas bajando tus notas ¿Qué te pasa?” sin que el estudiante sienta que lo están retando, sino entendiendo que hay una real preocupación de por medio, y que puede confiar en el maestro para apoyarse y mejorar su situación. Hay que recordar que siempre los bajos rendimientos o cambios de actitud responden a factores externos del alumno/a, y que solamente con la confianza podremos descubrirlos. (Hurtado, 2013)

1.1.2.4. Relación familia escuela

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

1.1.2.5. Organización institucional

La referencia a modelo organizativo debe entenderse aquí como un recurso metodológico de conocimiento, interpretación o explicación de la realidad, que ayuda a orientar la intervención. Tanto podemos hablar aquí, de un “modelo de”, teórico y de referencia, como de un “modelo para”, por estar dirigido a explicar una determinada realidad. Las analogías o isomorfismos empleados nos permiten:

- a) Crear teorías sobre el sistema original y colaborar así en comprender su funcionamiento;
- b) Comprobar en qué medida las teorías existentes son adecuadas a la realidad analizada; y
- c) Explicar la realidad, haciendo comprensible su naturaleza.

Así por tanto, consideramos la propuesta como un sistema diferenciador que, además de explicar, permite estructurar, administrar y dirigir las instituciones educativas sobre la base de una propuesta que tiene en cuenta el comportamiento y situación de las organizaciones.

La utilización de modelos nos permite, al distanciarnos de la realidad, ver globalidades a la vez que aparece ante el observador el camino recorrido y se anticipan las exigencias del futuro. Por otra parte, la simplificación de la realidad que se realiza a través del modelo presentado trata, más que de acotarla, de orientar los procesos de explicación y, en todo caso, de facilitar los procesos de intervención. Se busca así proporcionar elementos que orienten la reflexión, el análisis y el cambio de la realidad a través de la búsqueda de una mayor coherencia en las actuaciones prácticas que se realizan. (Escudero, 1998)

1.1.2.6. Políticas educativas

La democratización del mundo es una realidad, entendiendo a la democracia de una manera moderna como un sistema que involucra una efectiva competición entre partidos políticos por posiciones de poder. En una democracia hay elecciones regulares y justas, en las cuales los miembros de la sociedad participan. Estos derechos de participación democrática están relacionados a libertades civiles –libertad de expresión y discusión, junto con la libertad de formar y acordar grupos y asociaciones políticas.

Basándose en las evaluaciones que The Freedom House hace regularmente de la libertad política en el mundo, se puede concluir que mucho se ha avanzado en este rubro, pero que el riesgo de los retrocesos, sobre todo en países inmaduros democráticamente – como lo es México – existe con mayor posibilidad de lo que se quisiera. El documento subraya la pérdida de libertad

política en México durante 2008, como consecuencia del fracaso del Estado Mexicano para limitar el poder de los carteles de la droga. (Giddens, 2001)

Luego de haber realizado una síntesis de la problemática educacional del Ecuador, se realiza las siguientes puntuaciones de El sistema educativo en sus etapas inicial, básica, bachillerato y superior, debe ser un instrumento que ayude a: Formar a la futura ciudadanía: con personalidad propia, autonomía, capacidad de explicar y criticar el complejo y cambiante mundo que le rodea.

Este sistema educativo debe estar regido por una legislación, que permita la adecuación a cada contexto y a cada época, cambiante e impedir que el sistema educativo y el centro educativo sirvan para potenciar la desigualdad, la imposición, o su uso en un interés privado por encima del público. (Puddington, 2009)

Es necesario construir un proyecto educativo para nuestro país, en el contexto de un proyecto de nación, que considere el funcionamiento de un sistema educativo de calidad suficiente para apoyar, sostener e impulsar la cohesión social, la convivencia democrática, así como el crecimiento y desarrollo económico en el Ecuador. (Ponguillo, 2013)

1.1.2.7. Desarrollo profesional

Ante la nueva cultura que supone nuevas formas de ver y entender el mundo, que ofrece nuevos sistemas de comunicación interpersonal de alcance universal e informa de "todo", que proporciona medios para viajar con rapidez a cualquier lugar e instrumentos tecnificados para realizar trabajos, y que presenta nuevos valores y normas de comportamiento. Obviamente todo ello tiene una fuerte repercusión en el ámbito educativo:

1. Ante la efervescente y cambiante sociedad actual, las necesidades de formación de los ciudadanos se prolongan más allá de los primeros estudios profesionalizadores y se extienden a lo largo de toda su vida. La formación continua resulta cada vez más imprescindible, tanto por las exigencias derivadas de los cambios en los entornos laborales como también para hacer frente a los

cambios que se producen en los propios entornos domésticos y de ocio. (Marqués, 2014)

2. Crece la importancia de la educación informal a través de los medios de comunicación social y muy especialmente Internet. Aunque los conocimientos adquiridos ocasionalmente a través de estos medios muchas veces resultan desestructurados y poco precisos, la cantidad de tiempo que las personas les dedican y las infinitas posibilidades de acceso a atractivas informaciones multimedia que proporcionan (periódicos y revistas, películas, programas TV, informativos de actualidad, reportajes, todo tipo de páginas web, juegos...) hacen de ellos una de las principales fuentes de información y formación de los ciudadanos.

3. Todo se revisa, todo cambia: los objetivos y los programas de las instituciones formativas (que entre otras cosas incluye la alfabetización digital), las infraestructuras físicas y tecnológicas, la organización y gestión de los centros, los materiales formativos y las metodologías que se utilizan... Se va perfilando un nuevo modelo de escuela y de instituciones formativas en general.

4. Aparecen nuevos entornos formativos en el ciberespacio, que liberan a los estudiantes y profesores de las exigencias de coincidencia en el tiempo y en el espacio, y facilitan así el acceso a la formación en cualquier circunstancia a lo largo de toda la vida. Los nuevos sistemas de formación on-line (aprovechando los recursos informáticos y el ciberespacio) mejoran con mucho las prestaciones de la enseñanza a distancia tradicional, que solamente disponía del correo, el teléfono y la radiotelevisión como canales de comunicación y difusión de los recursos didácticos audiovisuales y en papel. (Marqués, 2014)

Todo esto se observa que a diferencia de lo que ocurría hace 100 años, en la sociedad actual resulta bastante fácil para las personas acceder en cada momento a la información que requieren (siempre que dispongan de las infraestructuras necesarias y tengan las adecuadas competencias digitales; en este caso: estrategias para la búsqueda, valoración y selección de información). No obstante, y también a diferencia de lo que ocurría antes, ahora la sociedad está sometida a vertiginosos cambios que plantean continuamente nuevas

problemáticas, exigiendo a las personas múltiples competencias procedimentales (iniciativa, creatividad, uso de herramientas TIC, estrategias de resolución de problemas, trabajo en equipo), para crear el conocimiento preciso que les permita afrontarlas con éxito.

Por ello, hoy en día el papel de los formadores no es tanto "enseñar" (explicar-examinar) unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, como ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC, tengan en cuenta sus características (formación centrada en el alumno) y les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva y memorización de la información. (Marqués, 2014)

Por otra parte, la diversidad de los estudiantes y de las situaciones educativas que pueden darse, aconseja que los formadores aprovechen los múltiples recursos disponibles (que son muchos, especialmente si se utiliza el ciberespacio) para personalizar la acción docente, y trabajen en colaboración con otros colegas (superando el tradicional aislamiento, propiciado por la misma organización de las escuelas y la distribución del tiempo y del espacio) manteniendo una actitud investigadora en las aulas, compartiendo recursos (por ejemplo a través de las webs docentes), observando y reflexionando sobre la propia acción didáctica y buscando progresivamente mejoras en las actuaciones acordes con las circunstancias (investigación-acción). (Marqués, 2014)

1.1.2.8. Relación familia escuela comunidad

La relación entre la comunidad educativa de acuerdo con lo expresado por los estudios depende de la aceptación en varios aspectos de la sociedad hacia la comunidad, como ejemplo:

De acuerdo a la encuesta aplicada a los padres de familia, hemos detectado que la gran mayoría están de acuerdo con el desempeño en sus funciones de todos quienes integran la Comunidad Educativa por las bondades que brinda en lo académico, deportivo, cultural, religioso y tecnológico. Los padres de familia han notado en sus hijos y representados cambios positivos en sus actitudes debido a la ayuda que brinda la institución en la formación humana. (Valarezo, 2011)

1.1.2.9. Fundamentación de la práctica docente

Hablar de práctica docente, hace pensar en la posibilidad de integrar en los procesos de enseñanza-aprendizaje implicados con lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual. No alcanza con entrenar alumnos solo en estrategias cognitivas y en la adquisición de destrezas procedimentales. En esta instancia se debe pasar de la mera acumulación de información, habilidades y competencias, a una concepción que incluya el desarrollo de la sensibilidad, los afectos, la motivación, los valores, las conductas y los modos de ser y hacer. (Lanatti, 2012)

1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definición de gestión educativa

Varios autores han tratado el término de Gestión Educativa, la que se caracteriza fundamentalmente por enfocar de manera amplia las posibilidades reales de una institución, en el sentido de resolver situaciones o el de alcanzar un propósito en cuestión. Se afirma que esta gestión constituye la acción principal de la administración y es un eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar. He aquí algunas definiciones al respecto:

- Son los trámites que se realizan para la resolución de los asuntos o proyectos educativos.
- Proceso mediante el cual se dirige, conduce, orienta y administra una institución educativa.
- Es la disposición y organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados.
- Es el conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación.

(Marconi, 2013)

1.2.2. Características de la gestión

La gestión de la producción del Servicio Educativo, es un proceso muy complejo. Tiene características muy particulares, que invalidan cualquier intento de aplicación directa de los modelos y teorías de gestión empresarial vigentes. Para una real gestión educativa, todavía no existe una definición clara sobre el perfil de competencias de los egresados. Que vienen a ser los “productos esperados”, después del “proceso de producción” del servicio educativo universitario. Por otro lado, hay varios modelos de gestión educativa. Pero no existe un modelo propio para la gestión del servicio educativo; que es básicamente un Servicio Además, se cuenta con diferentes enfoques pedagógicos, últimamente correlacionados al avance de las TIC's y los nuevos descubrimientos sobre el sistema cognitivo de las personas. Casi la totalidad de Proyectos y Planes Educativos, contienen objetivos, metas y “resultados” totalmente cualitativos. Que sólo reflejan los buenos deseos de lo que se quiere en nuestros egresados, pero que no se pueden medir objetivamente en cuanto a su consecución. Como decía J. Harrington: “Si usted no puede medir lo que hace, no puede controlarlo. Si no puede controlarlo, no puede dirigirlo. Si no puede dirigirlo, no puede mejorarlo”. En el presente artículo, queremos resaltar algunas características y requisitos para la “gestión de la producción” del servicio educativo. Los cuales debemos tener presentes, cuando pretendemos mejorar los resultados de la Educación. (Barreda, 2005)

1.2.3. Tipos de gestión

Ciertos autores apuntan que la Gestión Educativa se compone de tres dimensiones o ámbitos: pedagógica/didáctica, administrativa y socio-humanística o comunitaria. El principio base de este proceso es la participación colectiva para lograr involucrar, concientizar y por lo tanto consensuar, y así alcanzar los resultados planeados y deseados. Viene al caso que las dimensiones o ámbitos son entendidos como áreas de intervención de la Gestión Educativa, y en donde se pueden agrupar tareas de naturaleza homogénea y comprenden lo

curricular, lo administrativo, el gobierno institucional, servicios y recursos humanos. (Marconi, 2013)

a) La Gestión Directiva. Con su misión orientadora y promotora del mejoramiento esta gestión tiene como ámbito de acción la institución educativa en su conjunto y sus referentes concretos son: la gestión académica, la gestión de comunidad, y la gestión administrativa y financiera. La acción de esta gestión se concreta en la organización, diseño, desarrollo y evaluación de una cultura escolar propia, en el marco de la política educativa vigente. Con el liderazgo de su equipo de gestión, la institución se orienta estratégicamente hacia el cumplimiento de su misión y visión.

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

La misma se refiere a cómo el establecimiento decide y organiza las acciones y recursos de gestión, para asegurar la adecuación, implementación y mejoramiento constante de la oferta curricular; así mismo, contempla la implementación de sistemas y mecanismos que posibiliten la programación, control y evaluación de la aplicación del currículo, asegurando la apropiación y mejoramiento constante de seguimiento y evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Básicamente, esta gestión abarca ítems tales como:

- El diseño de la oferta curricular.
- La implementación de la oferta curricular y pedagógica, congruente con el proyecto educativo institucional.
- El apoyo a la gestión de los procesos de enseñanza.
- El apoyo a la gestión de los procesos de aprendizaje de los alumnos. (Marconi, 2013)

En la gestión pedagógica el docente realiza los procesos de enseñanza; asume el currículo y se relaciona con sus alumnos y los padres de familia; además, promueve el aprendizaje de los estudiantes, de los docentes y de la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de

aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral. (Marconi, 2013)

1.2.4. Ámbitos de gestión docente:

Según Marqués, (2014) manifiesta que para gestionar el desarrollo de las clases se debe mantener el siguiente orden:

- Ajustar las intenciones del curriculum a partir de los resultados de la evaluación inicial de los estudiantes.
- Informar a los estudiantes de los objetivos y contenidos de la asignatura, así como de las actividades que se van a realizar y del sistema de evaluación. Negociar posibles actividades a realizar.
- Impartir las clases gestionando las estrategias previstas y adaptando las actividades de aprendizaje a las circunstancias del momento (alumnos, contexto). Resulta imprescindible tener una buena planificación, pero se debe actuar estratégicamente

Proporcionar información. Constituir una fuente de información para los alumnos, pero no la única (presentación de los aspectos más importantes de los temas, sus posibles aplicaciones prácticas, sus relaciones con otros temas conocidos...). Sugerir la consulta de otras fuentes alternativas

- Proporcionar a los estudiantes información básica sobre los contenidos de la asignatura (guion, visiones generales, textos básicos, esquemas).
- Indicar fuentes de información, materiales didácticos y recursos diversos. Facilitar la comprensión de los contenidos básicos y fomentar el autoaprendizaje.
- Realizar exposiciones magistrales que faciliten la comprensión de los contenidos básicos de la asignatura (visiones generales, conceptos difíciles, procedimientos....)

- Establecer relaciones constantes entre los conocimientos previos de los estudiantes y la información objeto de aprendizaje. Velar por un aprendizaje significativo.
- Dosificar los contenidos y repetir la información cuando sea conveniente.
- Presentar una perspectiva globalizadora e interdisciplinaria de los contenidos.
- Enseñarles a aprender de manera autónoma, y desarrollar estrategias de autoaprendizaje permanente.

Proponer actividades de aprendizaje y orientar su realización. Durante el desarrollo de las actividades observar el trabajo de los estudiantes y actuar como dinamizador y asesor. Actuar como consultor para aclarar dudas de contenidos y metodología, aprovechar sus errores para promover nuevos aprendizajes.

1.2.4.1. Ámbitos de la gestión legal

Art. 349.- El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente. (Constitución del Ecuador, 2008)

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje

Con los cambios socioeconómicos vividos por la humanidad a partir del fin de la Segunda Guerra Mundial, pero en especial a partir del fin de la llamada Guerra Fría, provocada por la desintegración del bloque de países socialistas, se hace evidente que la educación debe jugar en el desarrollo de los países y de las personas un papel preponderante.

Samper,(2002) ex presidente colombiano muy claramente señala, cómo ha cambiado la visión que se tiene de la educación, de ser considerada una variable exógena del desarrollo social, pasa a ser considerada “una variable endógena en

las concepciones sociales del desarrollo. A mayor inversión en educación, mayor productividad individual y la suma de las productividades individuales terminan por convertirse en la productividad social. La educación toma una importancia en el mundo actual que nunca antes había tenido. (Oei, 2002)

Según Esteve, (2003) manifiesta que no es posible seguir educando de la misma manera. Si la tecnología es la base de la mejora en la calidad de vida, es evidente que los países que no les es posible seguir el paso a la renovación tecnológica, “están condenados a trabajar con unos sistemas de producción que no pueden ser competitivos.

Cada país, para garantizar un nivel de desarrollo satisfactorio y adecuado para sus ciudadanos, está obligado a ser competitivo a nivel global, pero ello depende, entre otros factores, de la existencia de una masa crítica de capital humano sobre la cual sostener su competitividad. Capital humano que le permita avanzar en el campo de la ciencia y de la tecnología, la convivencia social y el desarrollo pleno de sus ciudadanos, la formación de dicha masa es responsabilidad de un sistema educativo eficiente y eficaz.

El paradigma tradicional de enseñanza y formación se basa en la estandarización de prácticas y contenidos, sin considerar que las personas conocen de maneras diversas y tienen distintas necesidades de aprender. El aprendizaje depende del profesor, se espera que los estudiantes hagan lo que se les indica, se evita la crítica y el cuestionamiento, lo cual favorece la subordinación y el conformismo. (Esteve, 2003)

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación

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

Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una

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

La herramienta fundamental para la identificación, evaluación y seguimiento de la experiencia significativa en el ámbito institucional, es el Plan de Mejoramiento.

El plan de mejoramiento es una herramienta de gestión con la cual es posible orientar el rumbo del establecimiento educativo, a partir de su autoevaluación hacia unos propósitos y resultados previamente acordados, y liderado por el equipo de gestión institucional.

La gestión escolar en el ámbito institucional está constituida por cuatro áreas de gestión: Área de gestión directiva, área de gestión pedagógica y académica, área de gestión de la comunidad y área de gestión administrativa y financiera. (Aprende, 2014)

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

Dada la estructura del sistema educativo, el cual se encuentra experimentando un proceso de descentralización, las posibilidades a corto plazo de que la filosofía de la calidad y las prácticas sugeridas se apliquen en las escuelas, depende esencialmente de los directores. La calidad parte de la situación actual, es a partir de la realidad de las escuelas como está probada su utilidad.

Uno muy especial, dada la forma tradicional de participación, ha sido el involucramiento de los padres de familia. Los maestros se han sentido estimulados ya que la actitud de los estudiantes cambia y el ambiente de trabajo es mayor colaboración. Lo deseable es que el director ubique el asunto de lograr una cultura de calidad en la escuela en su círculo de influencia. Solo que en lugar de juzgar, supervisar y controlar, el director asume una nueva actitud y usará su experiencia para solucionar problemas y planear actividades junto con el equipo de trabajo.

El director tiene la oportunidad de ejercer el liderazgo con una adecuada comunicación para lograr la calidad en su plantel. ¿Por dónde empezar? En esencia, el principio es un cambio de actitud, como ya se dijo, de ubicar el asunto de la calidad dentro del círculo de influencia. Empezar el camino a la calidad es iniciar un proceso de aprendizaje. Para apoyar el proceso de mejora el director ha de predicar con el ejemplo, poner atención a las opiniones de todo el mundo, saber escuchar y brindar apoyo sin juzgar. Si alguien necesita atención especial trata de identificarlo para actuar con oportunidad. Generará y buscará inspirar confianza.

Para apoyar el proceso de mejora el director ha de predicar con el ejemplo, poner atención a las opiniones de todo el mundo. Tiene que dedicar especial atención a generar información confiable y relevante sobre los procesos escolares. Punto importante en el enfoque de calidad es la satisfacción de las necesidades del usuario. (Aguilar, 2014)

1.3 Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.

1.3.1 Definiciones de estrategias

La palabra estrategia proviene del latín *strategia*, derivada también de los términos griegos *stratos* (ejército) y *agein* (conductor, guía) por lo que llega a la conclusión de que estrategia significa “El arte de dirigir las operaciones militares”, para ello, se necesita de conocimiento, planeación, ordenación, direccionamiento, objetivación, posicionamiento, secuencia y acción. (Tzu, 1999).

1.3.2 Tipos de estrategias:

Anteriormente, del docente sólo interesaba que impartiera una buena clase y transmitiera sus conocimientos de forma clara, situación que en la actualidad ha cambiado, ya que ahora se espera que además diseñe estrategias que permitan a los estudiantes aprender a plantear y resolver problemas, a pensar en forma crítica y a ser creativos. (Nava, 2012)

El docente es el facilitador del aprendizaje, lo que implica asignarle un papel mucho más complejo del que lo concibe como transmisor de conocimientos. La transformación

que implica este cambio exige una mayor apertura para entender sus necesidades y también para ofrecer diversas opciones didácticas, así como una constante actualización y, sobre todo, un compromiso con nuestros docentes, para:

- Poseer una formación académica, docente, tecnológica y cultural acorde con la función educativa que desempeñan.
 - Tener disposición para el trabajo colaborativo e interdisciplinario, y ser abiertos a la crítica.
 - Apreciar su trabajo docente, proyectar actitudes positivas en sus estudiantes y obtener el reconocimiento de la comunidad.
 - Poseer autoridad moral para transmitir valores.
 - Dominar los procesos que favorecen la generación, apropiación y aplicación del conocimiento.
 - Satisfacer las necesidades de aprendizaje, con atención y respeto a las particularidades de los estudiantes.
 - Despertar en los estudiantes el interés, la motivación y el gusto por aprender, y estimular la curiosidad, la creatividad y el pensamiento complejo.
 - Fomentar la comunicación y el trabajo en equipo.
 - Orientar y apoyar a los estudiantes, con base en la comprensión de las características y actitudes propias de los jóvenes.
 - Hacer un uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación, y promover su aplicación responsable dentro y fuera del aula.
 - Desarrollar acciones formativas para sus estudiantes, en vinculación con los sectores público, privado y social.
 - Desarrollar sus actividades docentes de acuerdo con los principios de la formación tecnológica.
 - Participar activamente en programas de actualización y superación docente.
- (Nava, 2012)

1.3.2.1. En la gestión legal

Los grandes cambios que se están emprendiendo para transformar radicalmente la educación ecuatoriana cuentan ahora con un marco legal que los legitima y los impulsa. Dicho marco está conformado por la Constitución de la República (aprobada en 2008), la Ley Orgánica de Educación Intercultural (que entró en vigencia el 31 de marzo de 2011), y el Reglamento a dicha Ley (que está vigente

desde el 26 de julio de 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.

El Ministerio de Educación, a través de esta publicación, pone a disposición de la ciudadanía en general, y en especial de quienes forman parte la gran comunidad educativa del país, la normativa vigente sobre temas educativos en un solo documento. Por lo tanto, aquí se incluye, aparte de la transcripción del cuerpo legal completo de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y de su Reglamento, todos los artículos de la Constitución ecuatoriana que hacen referencia a la educación, y que sirven como sustento fundamental de toda la normativa más específica. (Educación, 2012)

1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular

Los principios generales de la gestión pueden ser formalizados en modelos de gestión. Estos modelos son: el normativo, el prospectivo, el estratégico, el estratégico situacional, calidad total, reingeniería y comunicacional. Cada uno de ellos constituye una forma de respuesta a limitaciones que presenta el modelo anterior o a situaciones restrictivas del entorno de los modelos anteriores. Cada nuevo marco conceptual no invalida el anterior, pero sí representa un avance con respecto a él, generando una acumulación teórica e instrumental.

Estos modelos de gestión “educativa”, responden a la adaptación de diferentes paradigmas de gestión. Los cuales corresponden al proceso de evolución, de las teorías de la administración de las Organizaciones (Empresas e Instituciones). a. Planificación Estratégica Implica determinar para la Unidad Educativa, una Dirección (objetivos de resultado, metas anuales) y una Estrategia (Ejes estratégicos/Inductores, programas, planes y proyectos para lograr los Objetivos), en un horizonte de tiempo del mediano y largo plazo. b. Planificación Operativa Implica determinar para las Unidades Educativas un Plan Educativo anual, que especifique sus Objetivos de resultado (articulados en causa y efecto)

y su Estrategia para lograr sus objetivos. Adicionalmente, para cada Proyecto o Actividad, hay que programarla, determinando básicamente su Tiempo de ejecución (Fechas de inicio y fin), Costo estimado (presupuestado y financiado), la persona Responsable de su ejecución, así como la forma y frecuencia de Control de avance y resultados. (Cassasus, 2000)

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Según Cravero, (s/f) indica que las organizaciones educativas deben de poner en marcha programas de la Nueva Gestión Pública, para aumentar la productividad y la calidad de los servicios, basados en técnicas específicas practicadas en el sector privado. La Gestión del Conocimiento (GC) y el Aprendizaje Organizacional (AO) son algunas de ellas. La capacidad de aprendizaje puede ser favorecida por la gestión de factores condicionantes tanto de naturaleza técnico-estructurales, como de elementos socio-culturales, y que ejercen un impacto positivo sobre los resultados de la misma, tanto en términos financieros como no financieros.

Esta GC permite explicar los factores o elementos de apoyo que facilitan los procesos de interacción de la organización con el entorno y aquellos que nacen en forma interna, aplicándose al sector público en ámbitos como: la toma de decisiones, los estímulos para aumentar la participación ciudadana en las políticas públicas, la formación de capacidades locales para aumentar la competitividad local, y el desarrollo de una fuerza de trabajo centrada en el conocimiento-acción.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación

La práctica del liderazgo como competencia es una competencia profesional que tienen que ver con asumir responsabilidades, a todo nivel educativo, donde sea capaz de cuidar los fines y misión del trabajo, cuidando el “par qué y los fines.

Las reformas en gestión educativa tienen un largo proceso y tienen impacto de los tiempos políticos de gobierno. Es por eso complejo involucrar en tan poco tiempo a todos los actores. Entonces, es necesario un proceso de comunicación intensa en la reforma, para comprender de qué se trata. Y eso tienen que ver

con el liderazgo: una comprensión profesional del proceso de transformación. Eso le va a permitir ver el sentido del cambio, que cuando más participación tiene, aparece el compromiso. La resistencia aparece por falta de estos procesos. Se hace burocráticamente. Excelentes estrategias de transformación sin comunicación van a fallar. Si este liderazgo no está activo en las altas esferas políticas, ahoga posibilidad de que se de en la gestión a nivel de la escuela. (Pozner, 2010)

CAPITULO II. METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la investigación

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

- Transversal: Investigaciones que recopilan datos en un momento único.
- Exploratorio: Se trata de una exploración inicial en un momento específico.
- Descriptivo: Se podrán indagar los niveles de una o más variables en una población dada.

La investigación es cuantitativa ya que nos permite cuantificar el desempeño docente del Colegio técnico Pujilí, sus resultados nos permiten tener una visión aproximada del objeto en estudio y caracterizar al grupo al fin de establecer su comportamiento en un momento único y específico.

2.2 Contexto

El centro educativo Técnico Pujilí se encuentra ubicado en las calles Pichincha y Modesto Villavicencio en el barrio Chimbacalle del cantón Pujilí provincia de Cotopaxi, es una institución pública creada el 30 de noviembre de 1990 donde laboran 35 docentes con estudios de tercer y cuarto nivel formando alumnos de escasos recursos económicos del cantón y sus alrededores.

2.3 Participantes

Los docentes en estudio pertenecen a una institución pública fiscal ubicada en el sector urbano del cantón Pujilí, para el estudio se tomó como referencia a 5 docentes, tres del sexo femenino y dos del sexo masculino cuya edad promedia 41 años y un promedio de 13,2 años de experiencia laboral, cuatro de ellos tienen título de tercer nivel y solo uno de cuarto nivel, cabe destacar que cuatro de los docentes encuestados poseen nombramiento mientras que uno es a contrato.

2.4 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Métodos.

Según Hernández (2006), el método descriptivo es el que permite explicar y analizar el objetivo de la investigación, es decir ¿cómo es el desempeño del docente en el proceso de la enseñanza aprendizaje?

El método estadístico, hace factible organizar la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilita los procesos de validez y confiabilidad de los resultados. Hernández (2006)

El método estadístico permite tabular los datos del desempeño docente y determinar los resultados del mismo para esto utilizamos una plantilla en Excel.

2.4.2. Técnicas.

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

2.4.2.1 La observación: es una técnica muy utilizada en el campo de las ciencias humanas. Desde el criterio de Anguera, (1998, p.57) la observación se convierte en una técnica científica en la medida que:

- Sirva a un objeto ya formulado de investigación.
- Es planificada sistemáticamente.
- Está sujeta a comprobaciones de validez y fiabilidad.
- Se realiza en forma directa sin intermediarios que podrían distorsionar la realidad estudiada.

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

Dentro del estudio, esta técnica sirvió para obtener información sobre la práctica del docente en el aula y de esta manera construir el diagnóstico.

El tipo de observación fue directa ya que se observó detalladamente las acciones que realizó el docente en cada una de las fases del proceso del aprendizaje, para su posterior análisis.

2.4.2.2 La encuesta: es una de las técnicas más utilizadas, se apoya en un cuestionario previamente elaborado con preguntas concretas para obtener respuestas precisas que permiten una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada se utilizó para la recolección de los datos y sirvió para obtener información sobre la práctica pedagógica y el desempeño docente en relación a los ámbitos de gestión: legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y de la comunicación.

2.4.3. Instrumentos

En la presente investigación se utilizarán los siguientes instrumentos:

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

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

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

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.

2.5 Recursos

2.5.1 Humanos

Docentes para realizar las encuestas correspondientes en el lugar de trabajo, los mismos que proporcionaron la información necesaria para la presente investigación, estudiantes, investigador.

2.5.2 Materiales

Dentro de los recursos materiales consta empastado e impresiones de la tesis, internet, una memoria externa, copias, esferos, carpeta plástica

2.5.3 Institucionales

El Colegio Técnico Pujilí aportará con archivos históricos, registros, datos de docentes y estudiantes.

La Universidad Técnica particular de Loja apporto con asesorías.

2.5.4 Económicos

Rubro	Costo
Docente de remplazo	\$ 150,00
Hojas de papel bond	4,50
Internet	50,00
Esferos	1,00
Carpeta plástica	0,50
Copias	5,00
Pasajes	5,00
Alimentación	6,00
TOTAL	\$ 222,00

2.6 Procedimiento

El trabajo de investigación está regido bajo el siguiente procedimiento:

- Selección del centro educativo “ Colegio Técnico Pujilí” que es una institución de tipo fiscal reconocida por el Ministerio de Educación ubicada en el sector urbano del

cantón Pujilí con jornada de trabajo matutina, para encuestara a 5 docentes que se desempeñan en bachillerato.

- Presento la propuesta de trabajo y carta enviada por la UTPL al Rector del Colegio Técnico Pujilí Msc. Danilo Herrera Explicando el propósito y el alcance de la investigación, los objetivos a lograr, la confidencialidad de los datos proporcionados, el anonimato de los investigados, la seriedad de la investigación, los requerimientos de parte de la universidad y el compromiso como estudiante de Ciencias de la Educación de entregar un reporte final con resultados obtenidos y una propuesta de intervención aplicable al contexto educativo y la necesidad de formación de los profesionales.
- Solicitó al Rector de la institución educativa asigne 5 profesores con sus respectivas salas, para que respondan a una encuesta y permitan la observación de cuatro periodos (horas clases) o dos procesos didácticos por cada uno de los profesores encuestados.
- Fotocopió la carta autorizada por el Rector para presentar a cada profesor a quien debe aplicar el cuestionario y observar el desarrollo de sus clases
- Fotocopió 5 cuestionarios de autoevaluación del desempeño docente, 20 fotocopias del registro de observación para poder consignar las observaciones de 4 clases por da profesor si el proceso didáctico se realiza en un periodo de clase; o 10 fotocopias si el proceso didáctico se desarrolla en dos periodos clases.
- Solicitó a cada profesor le asigne el día y la hora en las que puede realizar la aplicación del cuestionario y la observación de los periodos clases.
- Se acudió al establecimiento en la fecha y hora acordada con cada uno de los profesores para la aplicación de cuestionarios y observaciones de clases.
- Se ingresó a la sala, grado o curso que corresponda con toda la predisposición, responsabilidad y ética profesional.
- Se ubicó en un lugar donde no interrumpa, incomode o distorsione el ritmo de la clase.
- Se llenó los datos de identificación del registro de observación.
- Se observó detalladamente todas las acciones que realiza el docente en cada una de las fases del proceso de aprendizaje. No se pierda ningún detalle de lo que hace el profesor.
- Se identificó cada una de las acciones que el docente realiza desde el momento que entra a su aula, clasifíquelas de acuerdo a la etapa del proceso didáctico que corresponde

- Valoró en el registro de observación con escala de 0 a 10 las actividades que el docente realiza en cada proceso didáctico.
- Escribió en el registro de observaciones todos los aspectos que considere importantes.
- Los resultados que se recogen a través de los instrumentos se tabuló y sistematizó a través de una plantilla electrónica que se presenta en el EVA.

CAPITULO III. RESULTADOS: ANALISIS Y DISCUSIÓN

3.1 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

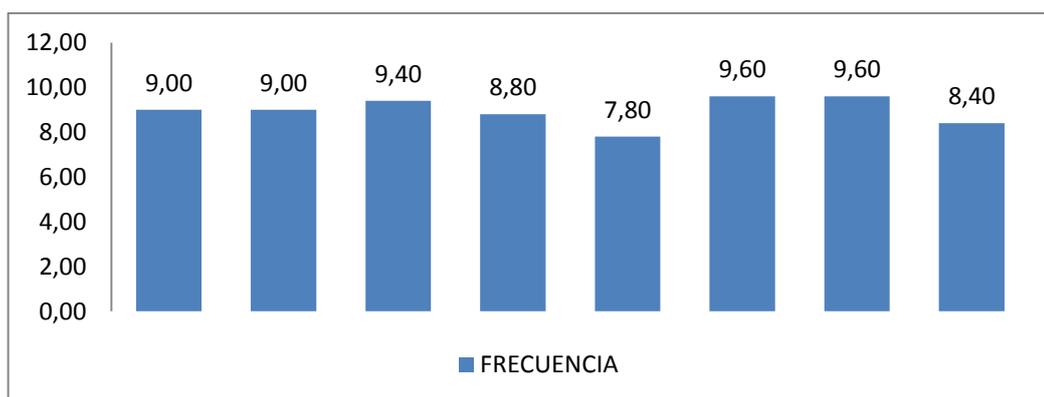
Cuadro 1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUE NCIA	PORCENT AJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,00	13%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,00	13%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	13%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,80	12%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,80	11%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	13%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	13%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,40	12%
	TOTAL	71,60	100%
	PROMEDIO	8,95	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegio Técnico Pujilí.

Al observar la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, el resultado indica que la mayor parte del grupo que trabaja en la institución, conoce de las normativas vigentes en la actualidad del país, de la misma manera realiza la aplicación de las mismas. Es necesario siempre una retroalimentación con una capacitación continua para que los estándares encontrados, vayan mejorando

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegio Técnico Pujilí.

Es necesario recordar que en la actualidad, que los grandes cambios que se están emprendiendo para transformar radicalmente la educación ecuatoriana cuenta ahora con un marco legal que los legitima y los impulsa. Dicho marco está conformado por la Constitución de la República (aprobada en 2008), la Ley Orgánica de Educación Intercultural (que entró en vigencia el 31 de marzo de 2011), y el Reglamento a dicha Ley (que está vigente desde el 26 de julio de 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. (EDUCACION, 2012)

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

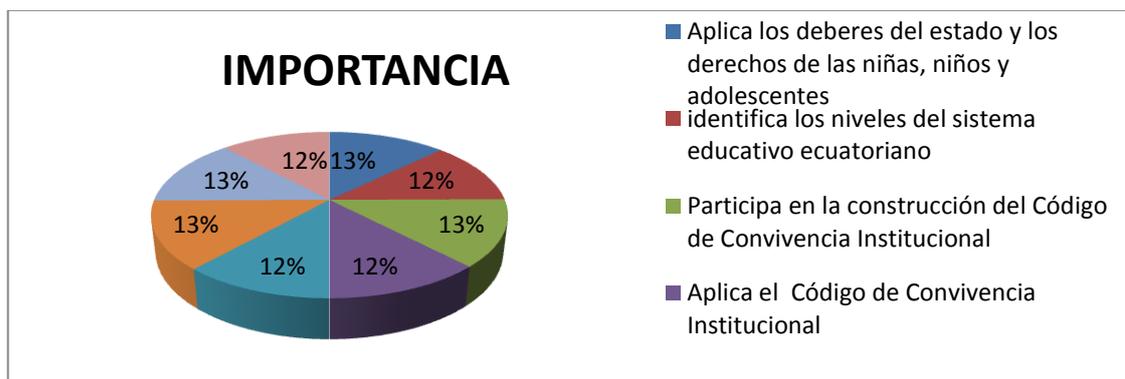
Cuadro 2. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCI A	PORCENTAJ E
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	13%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,80	12%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	13%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,80	12%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,40	12%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	13%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	13%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,60	12%
TOTAL		72,40	100%
PROMEDIO		9,05	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegio Técnico Pujilí.

En el cuadro de la importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente, los resultados indican que los miembros de la Unidad Educativa son conocedores de las leyes y demás componentes que regulan el desempeño profesional, hay poca desinformación entre los actores, de donde profesores y alumnos deben ser capacitados de forma continua. Además se observa que hay reglamentos institucionales, que ayudan al desarrollo de las actividades internas y demás, que se llevan a cabo en el centro educativo.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegio Técnico Pujilí.

El Reglamento General a la LOEI introduce cambios tales como establecer la honestidad académica como requisito fundamental del trabajo escolar, reconceptualizar la evaluación como parte integral del proceso de enseñanza-aprendizaje, y plantear un nuevo enfoque para la disciplina estudiantil.

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

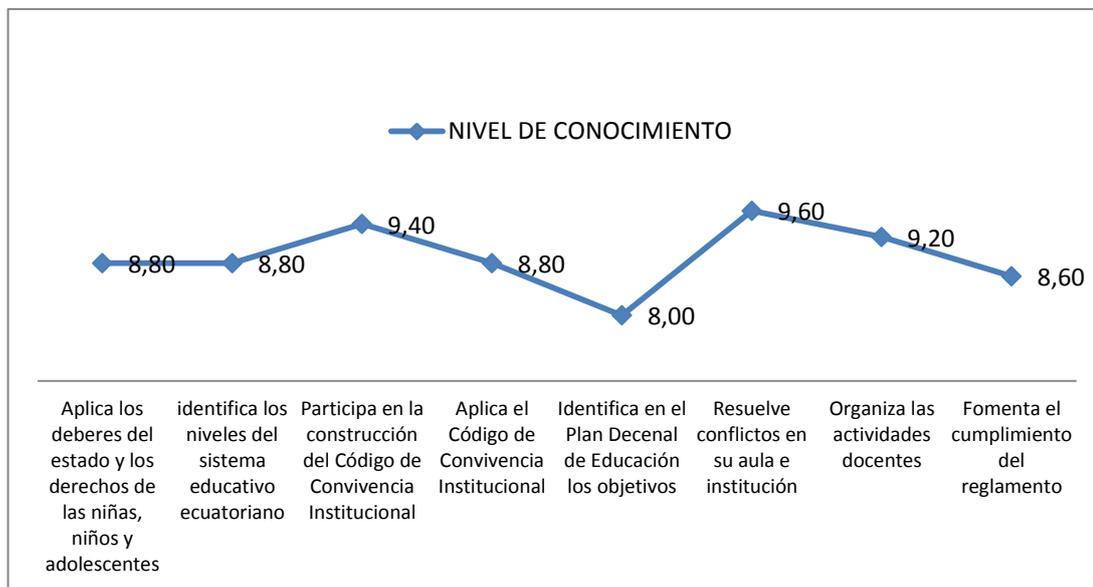
Cuadro 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,80	12%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,80	12%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	13%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,80	12%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,00	11%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	13%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,20	13%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,60	12%
	TOTAL	71,20	100%
	PROMEDIO	8,90	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegio Técnico Pujilí.

Al ver el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente, los resultados hacen notar que los docentes de la institución se hallan en proceso de capacitación, misma que está a cargo de cada uno de los participantes y del Colegio, siendo una política institucional el desarrollo de la misma, con el componente legal en su amplitud ejecutado en forma idónea, cuidando a los gestores del proceso educativo en la Institución mencionada.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegio Técnico Pujilí.

En la actualidad en el país el Ministerio de Educación, a través de la publicación sobre la gestión legal, pone a disposición de la ciudadanía en general, y en especial de quienes forman parte la gran comunidad educativa del país, la normativa vigente sobre temas educativos en un solo documento. Por lo tanto, aquí se incluye, aparte de la transcripción del cuerpo legal completo de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y de su Reglamento, todos los artículos de la Constitución ecuatoriana que hacen referencia a la educación, y que sirven como sustento fundamental de toda la normativa más específica. (EDUCACION, 2012)

3.2 Desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

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

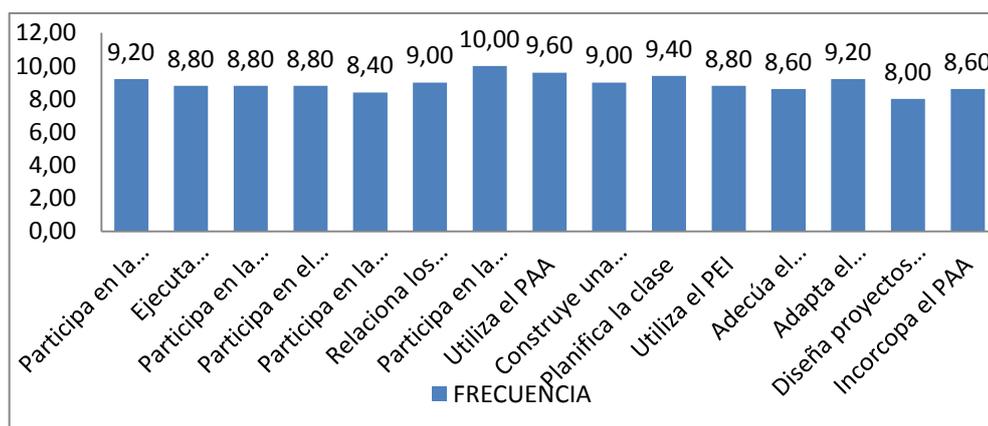
Cuadro 4. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,20	7%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,80	7%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,80	7%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,80	7%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,40	6%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,00	7%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	7%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	7%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	7%
2.10	Planifica la clase	9,40	7%
2.11	Utiliza el PEI	8,80	7%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,60	6%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	7%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,00	6%
2.15	Incorpora el PAA	8,60	6%
	TOTAL	134,20	100%
	PROMEDIO	8,95	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegio Técnico Pujilí.

Del cuadro que reporta la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación en el Colegio analizado, se puede observar que los profesionales de la institución, tienen responsabilidades compartidas, las mismas que son realizadas en su mayor parte y en gran porcentaje por los docentes, los cuales demuestran el compromiso hacia su institución, los problemas encontrados han sido muy puntuales, los cuales pueden ser resueltos, cumpliendo un plan de mejoras el cual ayudaría al Colegio a mejorar los valores observados.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegío Técnico Pujilí.

De lo encontrado se considera lo encontrado en la bibliografía que dice que: el plan de mejoramiento es una herramienta de gestión con la cual es posible orientar el rumbo del establecimiento educativo, a partir de su autoevaluación hacia unos propósitos y resultados previamente acordados, y liderado por el equipo de gestión institucional.

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

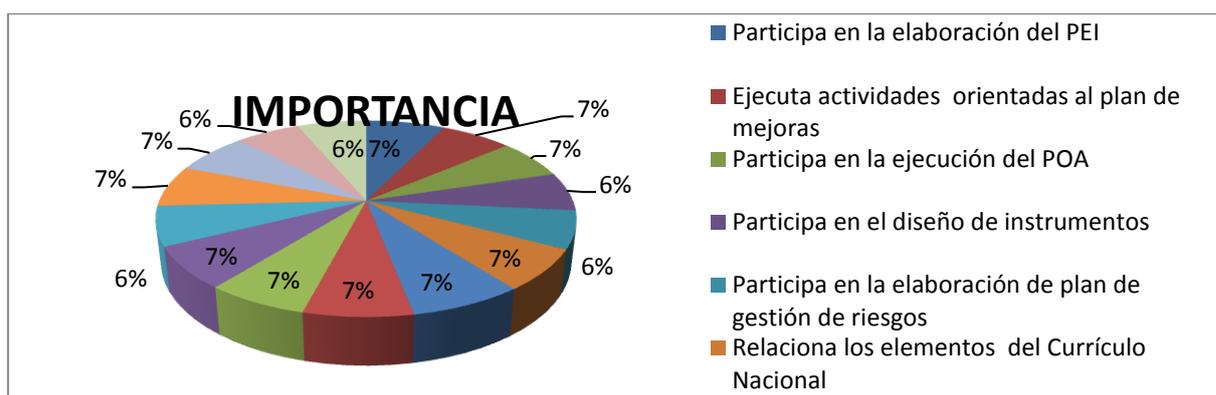
Cuadro 5. Importancia en el ámbito de la planificación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	7%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,80	6%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,80	6%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,60	6%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,40	6%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	7%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	7%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	7%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	7%
2.10	Planifica la clase	9,40	7%
2.11	Utiliza el PEI	8,80	6%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	7%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	7%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,00	6%
2.15	Incorpora el PAA	8,60	6%
TOTAL		135,40	100%
PROMEDIO		9,03	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegío Técnico Pujilí.

Al observar la importancia en el ámbito de la planificación en el desempeño docente, el cuadro hace notar al igual que los parámetros anteriormente analizados, la colaboración colectiva de los docentes y demás personas que ayudan a la ejecución idónea de los procesos. En los puntos observados se ve claramente una distribución equitativa en cada uno, de donde los profesores participan equitativamente y conocen del sistema de planificación institucional.

Gráfico 5. Importancia en el ámbito de la planificación en el desempeño docente.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegio Técnico Pujilí.

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

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

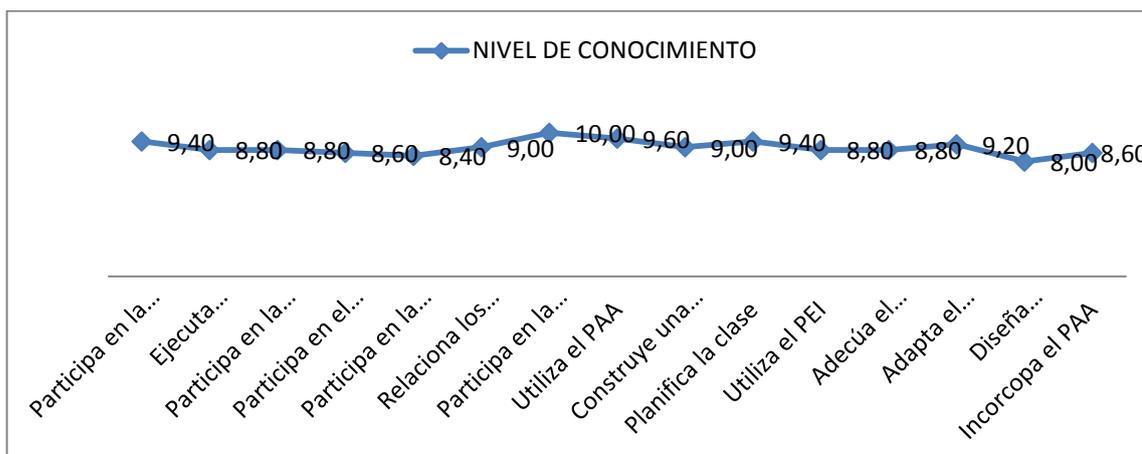
N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	7%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,80	7%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,80	7%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,60	6%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,40	6%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,00	7%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	7%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	7%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	7%
2.10	Planifica la clase	9,40	7%
2.11	Utiliza el PEI	8,80	7%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,80	7%

2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	7%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,00	6%
2.15	Incorcopa el PAA	8,60	6%
TOTAL		134,40	100%
PROMEDIO		8,96	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegió Técnico Pujilí.

En el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente, es el esperado con un buen cumplimiento sobre las actividades, debido a la formación de los profesores que radica en la planificación de actividades. Los porcentajes se encuentran distribuidos prácticamente igual en los parámetros consultados. En general los valores indican conocimiento de los profesores, sobre la aplicación y desarrollo del currículo

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegió Técnico Pujilí.

De lo encontrado se concuerda con (Cassasus 2000), sobre los principios generales de la gestión pueden ser formalizados en modelos de gestión. Estos modelos son: el normativo, el prospectivo, el estratégico, el estratégico situacional, calidad total, reingeniería y comunicacional. Cada uno de ellos constituye una forma de respuesta a limitaciones que presenta el modelo anterior o a situaciones restrictivas del entorno de los modelos anteriores.

3.3 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

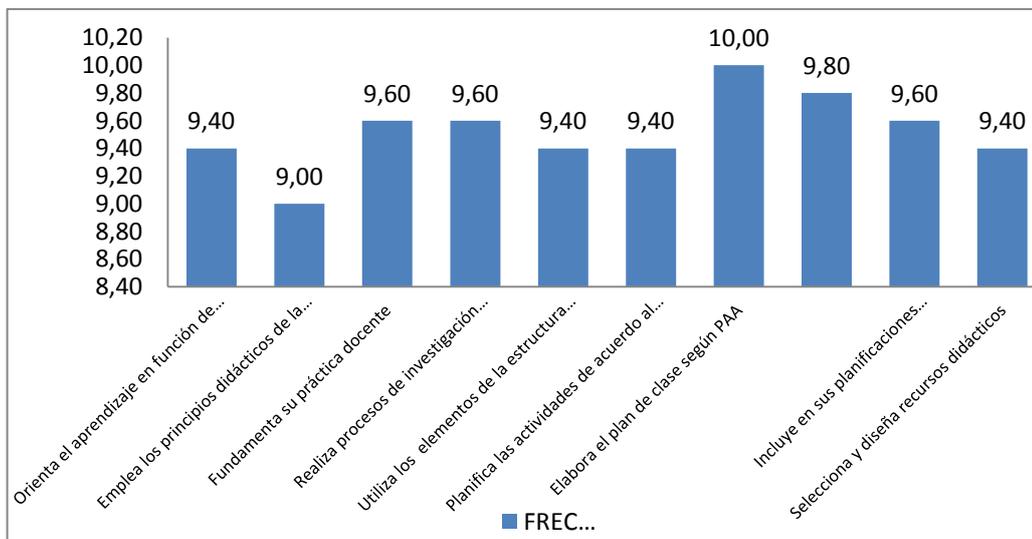
Cuadro 7. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificada del proceso de enseñanza aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	10%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	9%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	10%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	10%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	10%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	10%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	11%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	10%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	10%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	10%
	TOTAL	95,20	100%
	PROMEDIO	9,52	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegio Técnico Pujilí.

Del nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificada del proceso de enseñanza aprendizaje, observada en el cuadro anterior los ejecutores de la planificación, enfocan el currículo en función de los conocimientos, práctica, elementos del conocimiento, enfocando los recursos y elementos de la planificación para obtener los resultados del aprendizaje deseados. Lo observado hace notar que en la institución se realizan las actividades en forma organizada por parte de los profesores dando las ponderaciones adecuadas a cada uno de los componentes analizados.

Gráfico 7. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificada del proceso de enseñanza aprendizaje.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegió Técnico Pujilí.

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

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

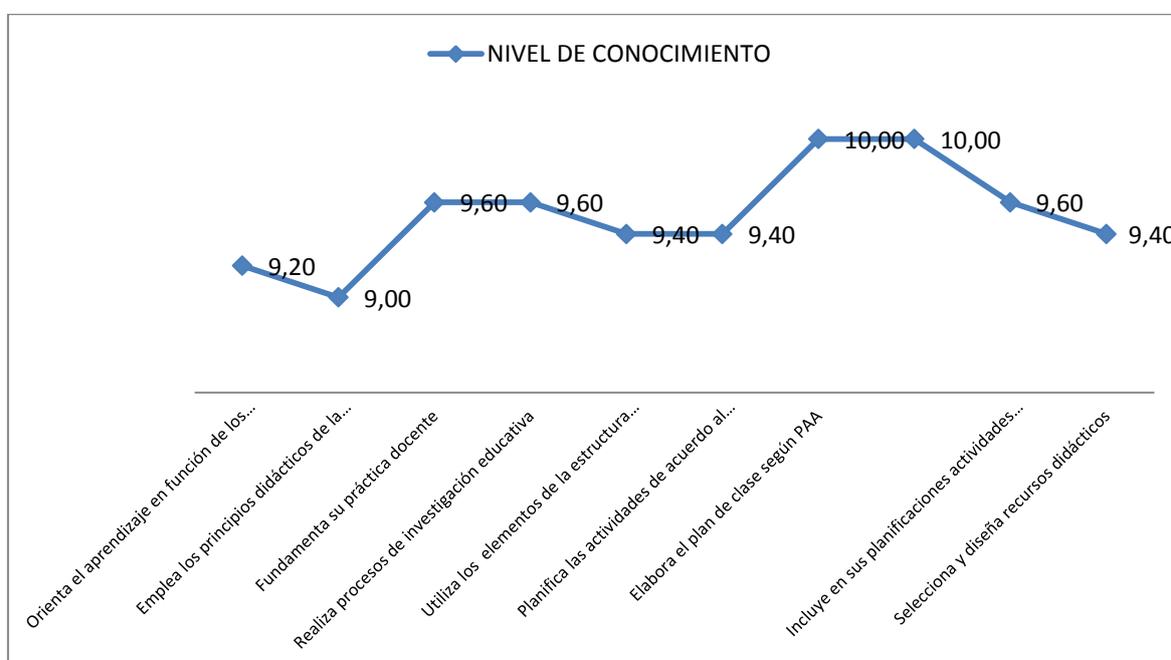
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	10%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	9%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	10%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	10%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	10%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10,00	10%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	10%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	10%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	10%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	10%
	TOTAL	96,20	100%
	PROMEDIO	9,62	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegió Técnico Pujilí.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegio Técnico Pujilí.

El nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, demuestra que los profesores del Colegio poseen los conocimientos no solo de tipo técnico, sino los recursos pedagógicos para poder enseñar y planificar con los materiales necesarios e idóneos, y así cumplir con una educación idónea y por lo tanto de calidad.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegio Técnico Pujilí.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

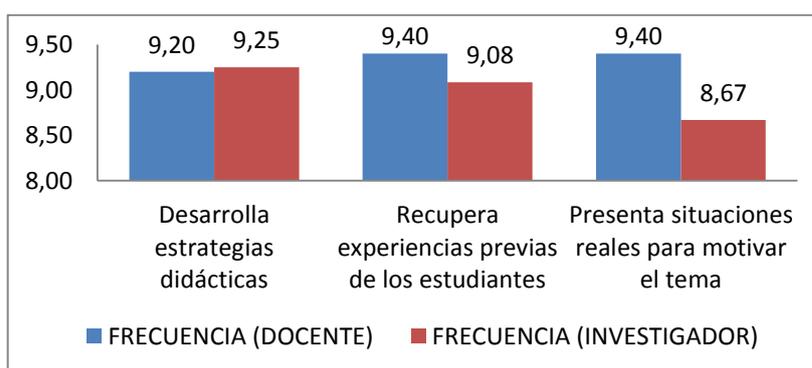
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Inicio

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	9,25	33%	34%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	9,08	34%	34%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	8,67	34%	32%
TOTAL		28,00	27,00	100%	100%
PROMEDIO		9,33	9,00		

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegió Técnico Pujilí.

De los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, reportados en el cuadro anterior, se puede afirmar que los profesores realizan sus actividades en forma planificada, procurando que los materiales sean los idóneos para la ejecución de las actividades, con una alta preocupación de los contenidos, para generar un adecuado aprendizaje.



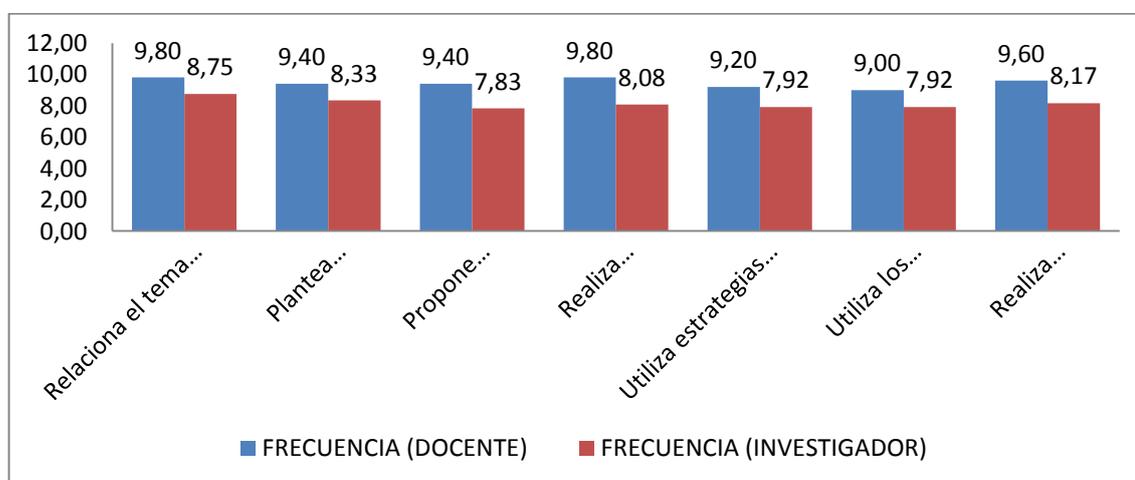
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegió Técnico Pujilí.

Desarrollo

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA A (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	8,75	15%	15%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	8,33	14%	15%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	7,83	14%	14%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	8,08	15%	14%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	7,92	14%	14%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	7,92	14%	14%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	8,17	15%	14%
TOTAL		66,20	57,00	100%	100%
PROMEDIO		9,46	8,14		

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegio Técnico Pujilí

El desarrollo de las actividades de los profesores de la Institución demuestran planificación, proceso que lo cumplen preocupados por los materiales y recursos idóneos para conseguir un aprendizaje enfocado a la realidad de la sociedad de los alumnos tomando en cuenta un análisis crítico, proponiendo alternativas que ayudan a los alumnos a captar de mejor manera los conocimientos en forma de aprendizaje.



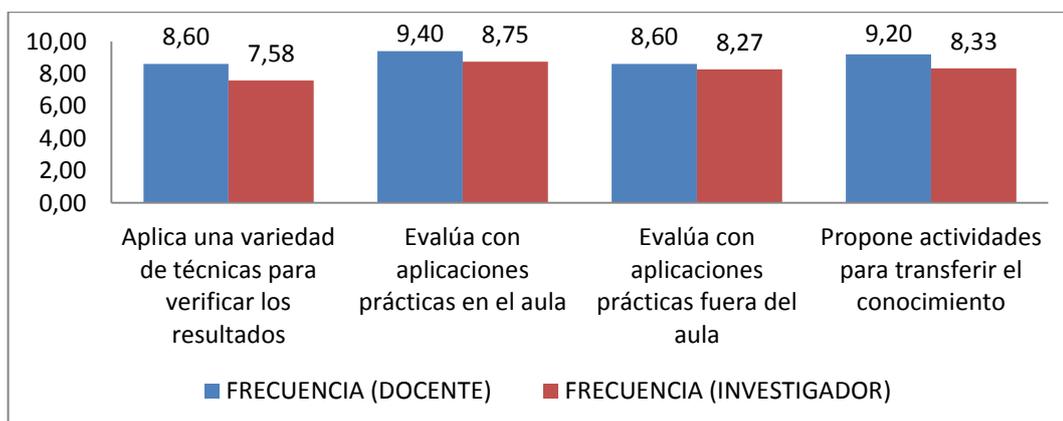
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegio Técnico Pujilí

Evaluación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,60	7,58	24%	23%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	8,75	26%	27%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	8,27	24%	25%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	8,33	26%	25%
TOTAL		35,80	32,94	100%	100%
PROMEDIO		8,95	8,23		

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegio Técnico Pujilí.

Al realizar la evaluación del proceso se puede observar en el cuadro anterior, que los responsables en el presente caso los profesores realizan varios procesos de verificación del aprendizaje, que posee varios componentes en donde no solo se evalúa de forma tradicional, con un test o cuestionario, sino que el proceso es alternativo, donde se observa las aptitudes y actitudes del estudiante, en donde a más de la memoria del alumno, se valora su desempeño en el entorno.



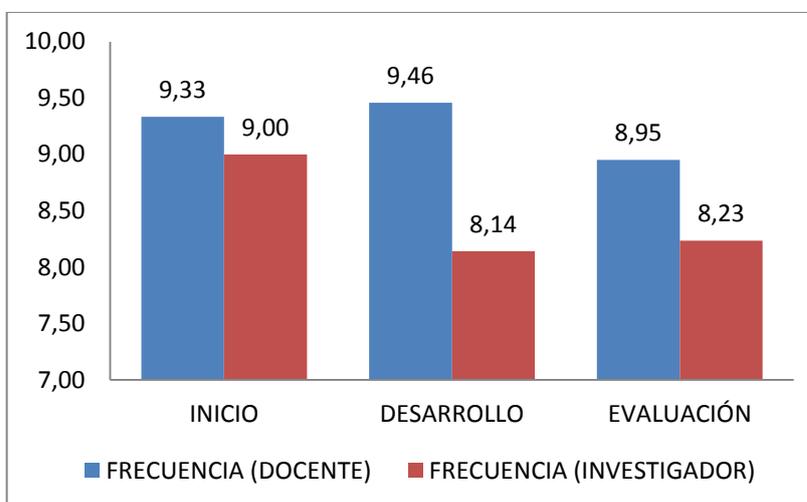
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegio Técnico Pujilí.

Visión Global

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,33	9,00	34%	35%
3.12	DESARROLLO	9,46	8,14	34%	32%
3.13	EVALUACIÓN	8,95	8,23	32%	32%
	TOTAL	27,74	25,38	100%	100%
	PROMEDIO	9,25	8,46		

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegio Técnico Pujilí.

Al observar el cuadro anterior los valores indican que el proceso es ejecutado, prácticamente en su totalidad, de donde se toma en cuenta para la ejecución y valoración prácticamente todos los parámetros en forma equitativa, de donde la Institución debe continuar con las gestiones para mantener los índices alcanzados, procurando de ser posible retroalimentado el proceso para procurar mejorar o mantenerse en la calidad alcanzada.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegio Técnico Pujilí.

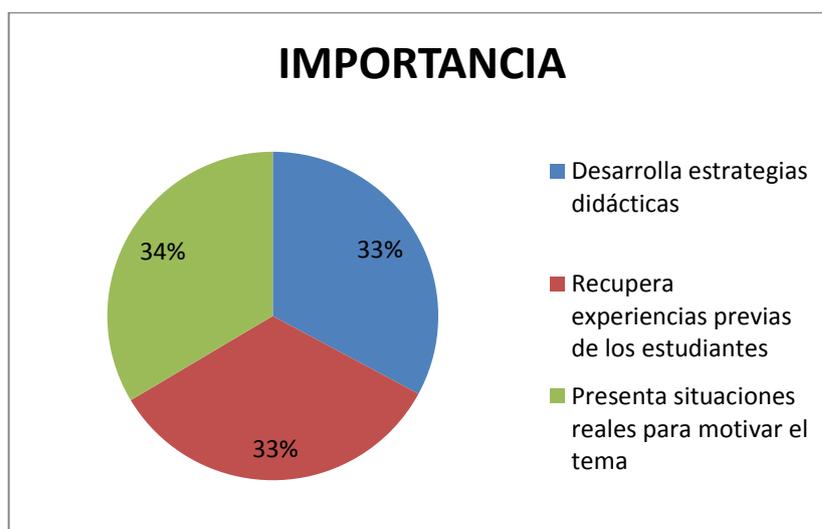
3.3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Inicio

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	33%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	34%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	34%
	TOTAL	28,00	100%
	PROMEDIO	9,33	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegió Técnico Pujilí.

Los profesores del Colegio, realizan actividades que promueven el aprendizaje concebido desde varios puntos, como el contenido, materiales y acciones que promueven el desarrollo crítico del conocimiento en sus varios componentes, sin dar mayor ponderación a ningún componente, sino en forma ecuaníme, lo cual hace notar una buena dirección y compromiso de autoridades y profesores.



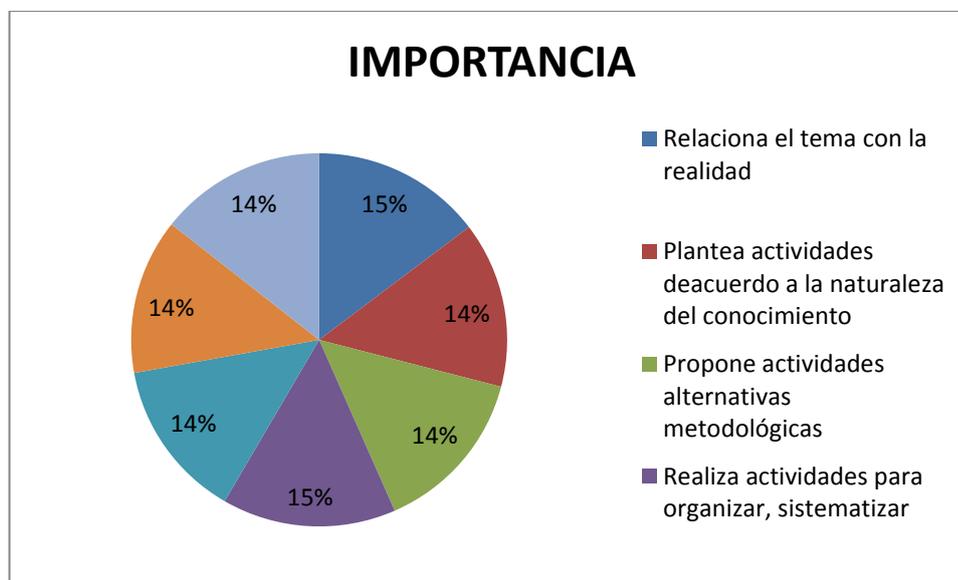
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegió Técnico Pujilí.

Desarrollo

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCI A	PORCENTAJ E
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	15%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	14%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,60	14%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10,00	15%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	14%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	13%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	14%
TOTAL		66,80	100%
PROMEDIO		9,54	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegió Técnico Pujilí.

La gestión del aprendizaje en la Institución, considera los aspectos reportados en el cuadro anterior, en forma organizada y participativa, cumpliendo las actividades en forma metódica, reorganizando las actividades proponiendo alternativas y metodologías actuales, para alcanzar la meta en los alumnos.



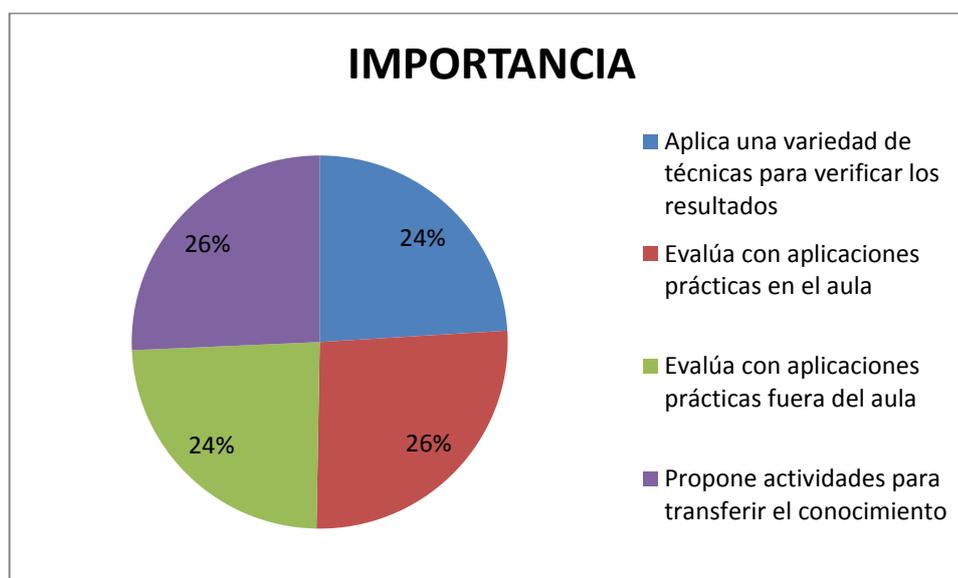
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegió Técnico Pujilí.

Evaluación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,60	24%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	26%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	24%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	26%
TOTAL		35,80	100%
PROMEDIO		8,95	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegio Técnico Pujilí.

El aprendizaje, al ser evaluado en el presente cuadro hace notar que las actividades ejecutadas por los profesores, llevan un equilibrio en la participación equitativa de cada una de las actividades propuestas para el alumno, generando un aprendizaje continuo, sin dar mayor ponderación a ninguna actividad, por lo que los alumnos, tienen la posibilidad de incrementar su aprendizaje no solo con una prueba, sino de una forma alternativa a la tradicional dando mayores opciones de demostrar las aptitudes y actitudes del estudiante ayudándole a cumplir sus deseos de querer ser.



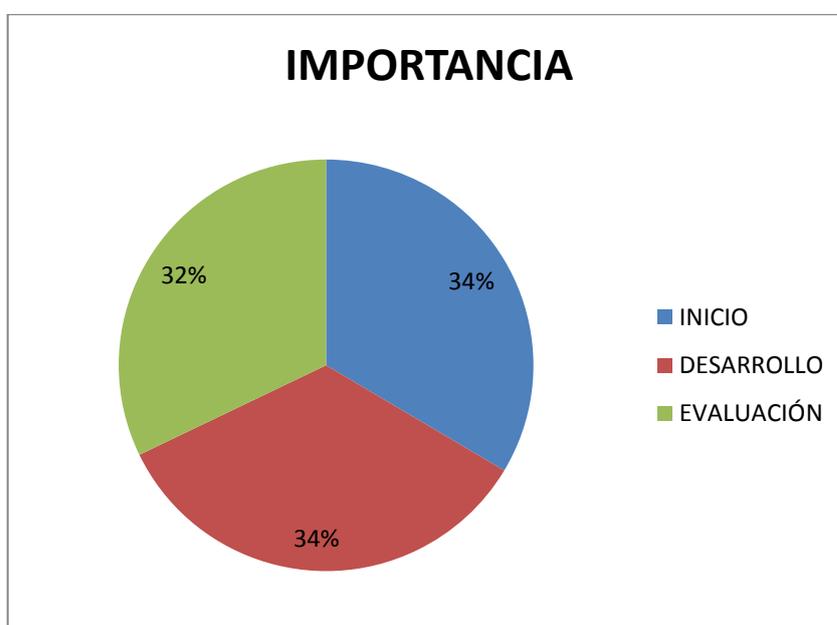
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegio Técnico Pujilí.

Visión Global

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,33	34%
3.12	DESARROLLO	9,54	34%
3.13	EVALUACIÓN	8,95	32%
	TOTAL	27,83	100%
	PROMEDIO	9,28	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegió Técnico Pujilí.

El proceso de aprendizaje, en la institución se cumple a cabalidad durante todo el proceso, ya que cada componente resulta tener casi la misma importancia, sin dejar de lado ninguna consideración para que la gestión del aprendizaje sea ejecutada en forma idónea y a cabalidad, respondiendo a las necesidades institucionales.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegió Técnico Pujilí.

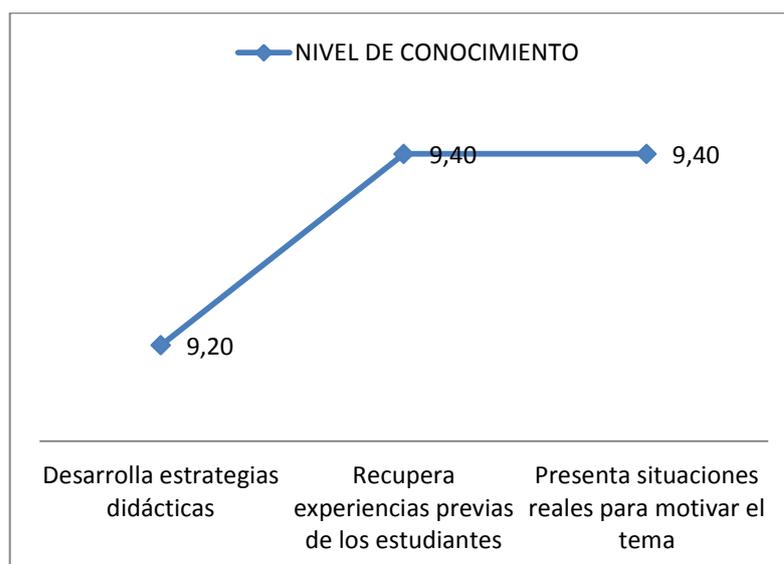
3.3.2.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Inicio

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	33%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	34%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	34%
	TOTAL	28,00	100%
	PROMEDIO	9,33	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegio Técnico Pujilí.

Al observar el cuadro anterior se nota que los profesores desarrollan sus actividades de forma profesional, en donde toman en cuenta los recursos como estrategias, materiales y las vivencias de los estudiantes, para que el aprendizaje sea alcanzado en altos porcentajes, de donde la Institución juega un rol importante en el control, para poder llegar a los niveles alcanzados.



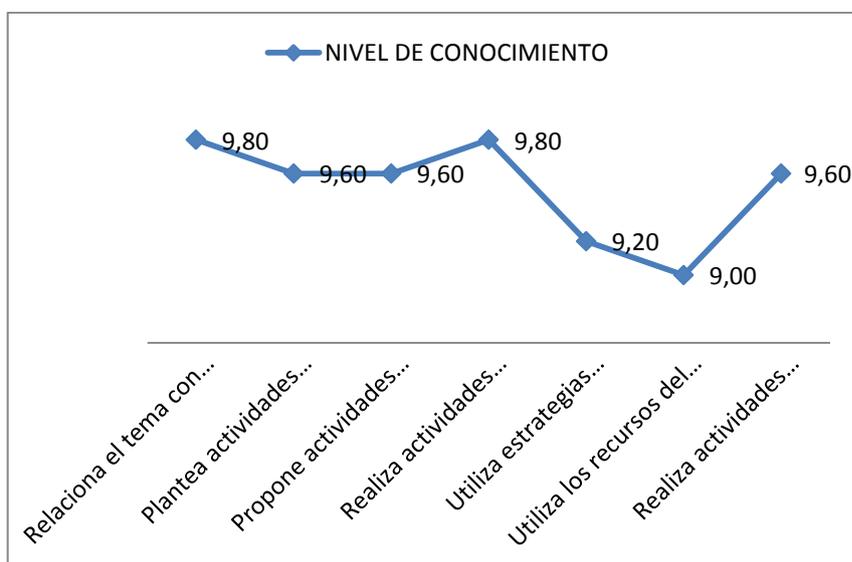
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegio Técnico Pujilí

Desarrollo

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	15%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	14%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,60	14%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	15%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	14%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	14%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	14%
TOTAL		66,60	100%
PROMEDIO		9,51	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegió Técnico Pujilí.

El desarrollo de las acciones de los profesores sobre la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, son ejecutadas de forma idónea en la Institución evaluada, de donde se nota buenos valores en los estándares analizados.



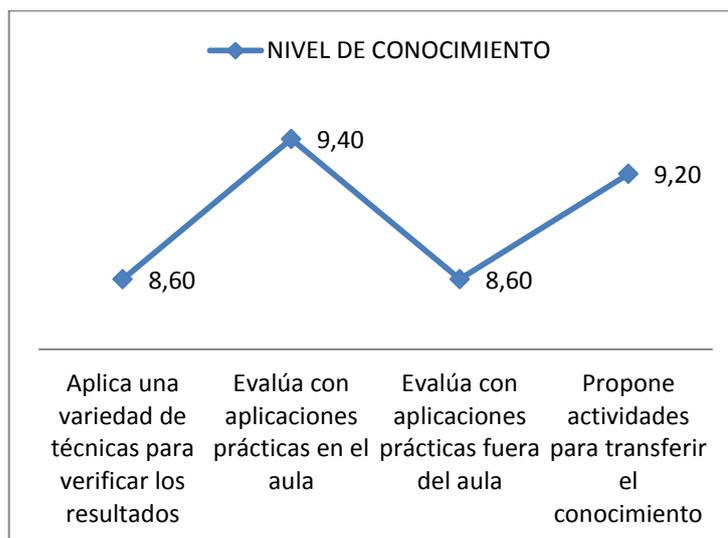
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegió Técnico Pujilí.

Evaluación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,60	24%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	26%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	24%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	26%
TOTAL		35,80	100%
PROMEDIO		8,95	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegió Técnico Pujilí.

Al evaluar el proceso, se puede ver en el presente cuadro, que se ejecutan las actividades en su cabalidad, de donde se debe procurar mantener los valores alcanzados.



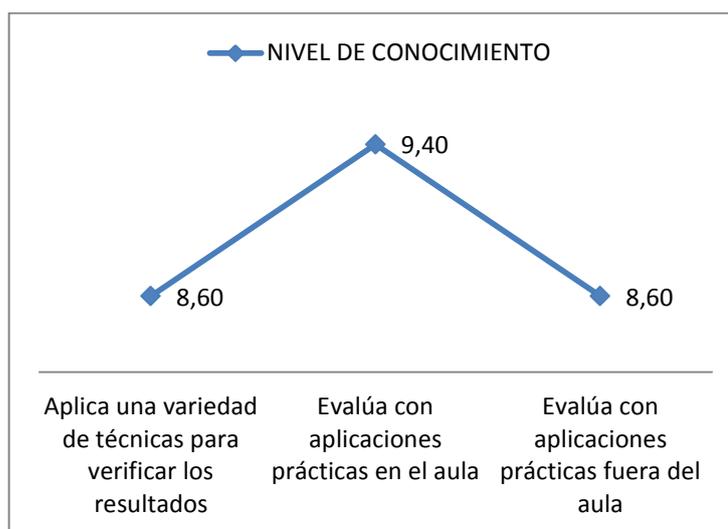
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegió Técnico Pujilí.

VISION GLOBAL

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,60	32%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	35%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	32%
TOTAL		26,60	100%
PROMEDIO		8,87	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegió Técnico Pujilí.

Observando el proceso mencionado en forma general, se observa que la ejecución del proceso es realizada en casi su totalidad y con parámetros de calidad, que hacen ver que los actores ejecutan sus labores de forma profesional y que la gestión de la Institución ha sido la adecuada, en donde se debe procurar seguir manteniendo los valores.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Colegió Técnico Pujilí.

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

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

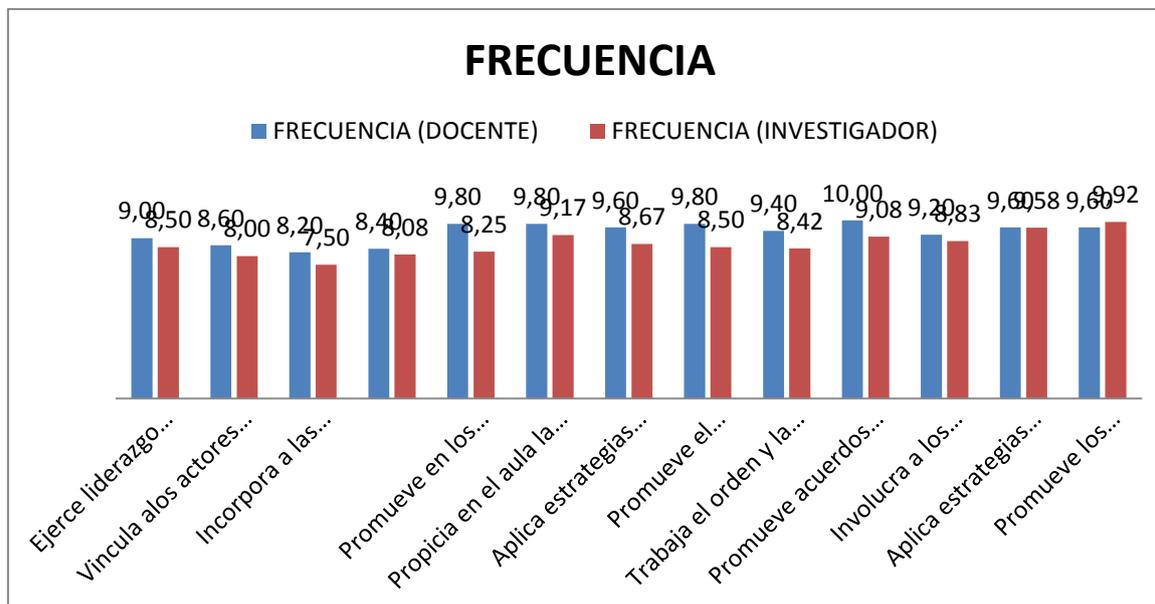
Cuadro 10. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la precepción del docente y la observación del investigador.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	8,50	7%	8%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	8,00	7%	7%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,20	7,50	7%	7%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,40	8,08	7%	7%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	8,25	8%	7%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	9,17	8%	8%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	8,67	8%	8%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	8,50	8%	8%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	8,42	8%	7%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	9,08	8%	8%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	8,83	8%	8%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	9,58	8%	9%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	9,92	8%	9%
	TOTAL	121,00	112,50	100%	100%
	PROMEDIO	9,31	8,65		

Fuente: Registro de actividades docente aplicado a la Institución educativa Colegio Técnico Pujilí.

En la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la precepción del docente y la observación del investigador, en la Institución observada hay un adecuado y equilibrado manejo sobre las cualidades que se deben desarrollar hacia los alumnos para que estos puedan generar principios aplicados en valores, de desarrollo en forma grupal, obteniendo ponderaciones equilibradas en el desarrollo de este tipo de actividades.

Gráfico 10. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la precepción del docente y la observación del investigador.



Fuente: Registro de actividades docente aplicado a la Institución educativa Colegió Técnico Pujilí.

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

Cuadro 11. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	7%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	7%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,20	7%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,40	7%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	8%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	8%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	8%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	8%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	8%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	8%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	8%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	8%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	8%
TOTAL		121,00	100%
PROMEDIO		9,31	

Fuente: Registro de actividades docente aplicado a la Institución educativa Colegió Técnico Pujilí.

De la importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, en la Institución se observa que los principios y valores, son gestionados en forma ecuánime por parte de los profesores, los mismos que están comprometidos de lo que se puede ver en la formación integral del alumno, ya que los parámetros observados no solo en el presente cuadro sino en anteriores, hay un equilibrio en los miembros de la institución, los cuales están comprometidos en todos los componentes del desarrollo curricular institucional y el desarrollo personal en las distintas áreas.

Gráfico 11. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.



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

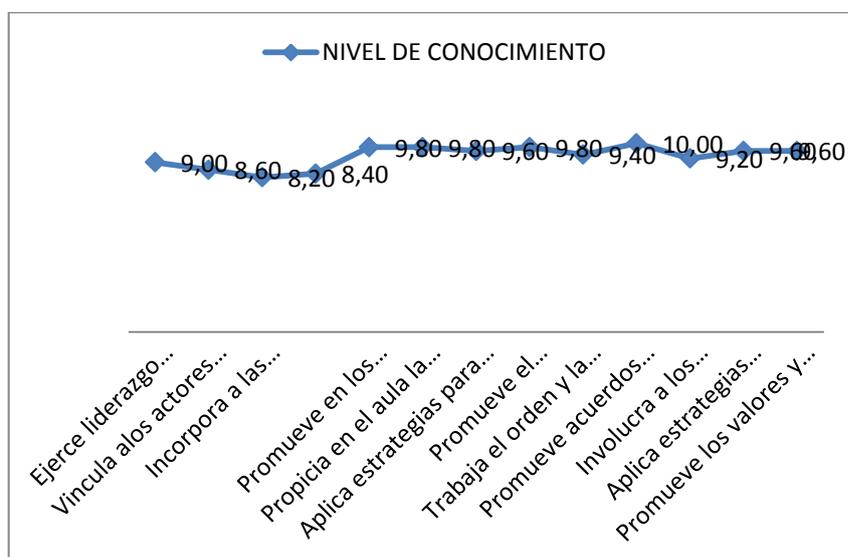
Cuadro 12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	7%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	7%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,20	7%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,40	7%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	8%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	8%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	8%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	8%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	8%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	8%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	8%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	8%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	8%
TOTAL		121,00	100%
PROMEDIO		9,31	

Fuente: Registro de actividades docente aplicado a la Institución educativa Colegio Técnico Pujilí.

Según el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente, se observa una verdadera democracia institucional, ya que los valores observados hacen notar una participación equitativa, con componentes repartidos equilibradamente, en donde todos poseen derechos en pleno ejercicio, según lo manifestado y reportado en el cuadro.

Gráfico 12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.



Fuente: Registro de actividades docente aplicado a la Institución educativa Colegió Técnico Pujilí.

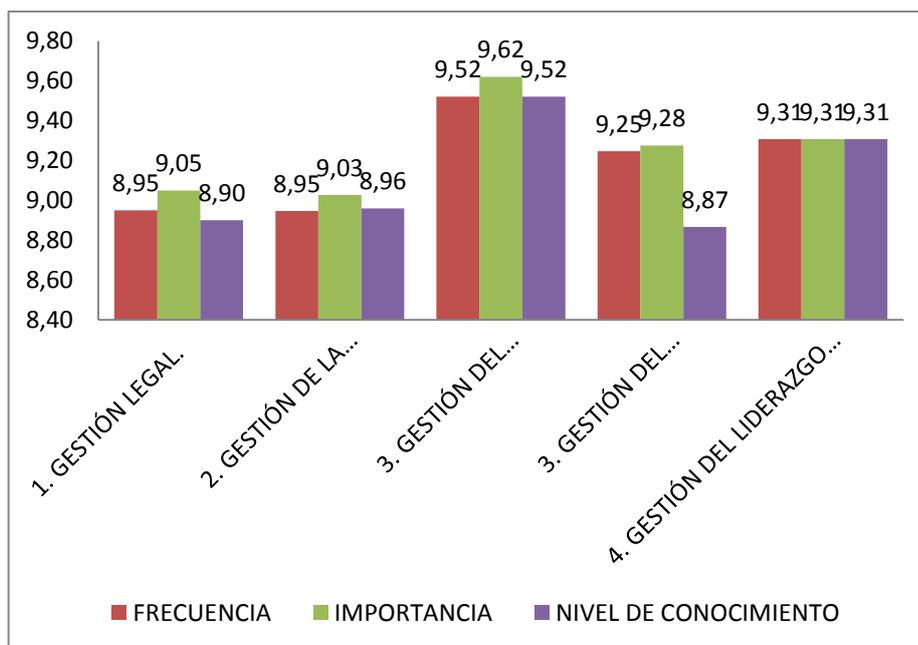
Cuadro 13. Desempeño profesional del docente

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8,95	9,05	8,90
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,95	9,03	8,96
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,52	9,62	9,52
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,25	9,28	8,87
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,31	9,31	9,31

Fuente: Registro de actividades docente aplicado a la Institución educativa Colegió Técnico Pujilí.

Al observar el cuadro de desempeño profesional del docente (análisis global), de igual forma que ha venido ocurriendo hay normalidad debido a que los porcentajes de gestión de los profesores se distribuyen uniformemente, de donde se nota preocupación por cumplir las exigencias establecidas sobre el desarrollo del aprendizaje, en función del currículo, cumpliendo las normas establecidas en las leyes y por la Institución.

Gráfico 13. Desempeño profesional del docente

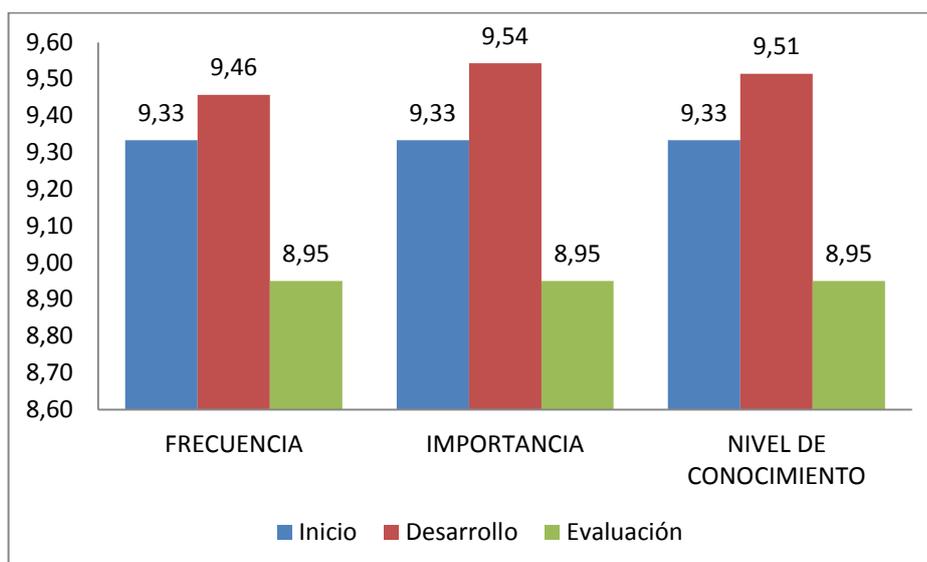


Fuente: Registro de actividades docente aplicado a la Institución educativa Colegio Técnico Pujilí

Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,33	9,33	9,33
Desarrollo	9,46	9,54	9,51
Evaluación	8,95	8,95	8,95

Fuente: Registro de actividades docente aplicado a la Institución educativa Colegio Técnico Pujilí.

Al ver el cuadro donde se reportan los resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje, en los componentes se observa claramente que en las diferentes etapas del proceso hay una distribución equitativa, entre el inicio desarrollo y evaluación. Como se ha venido manifestando se observa que hay coordinación entre los actores de la gestión enseñanza-aprendizaje en la Institución.



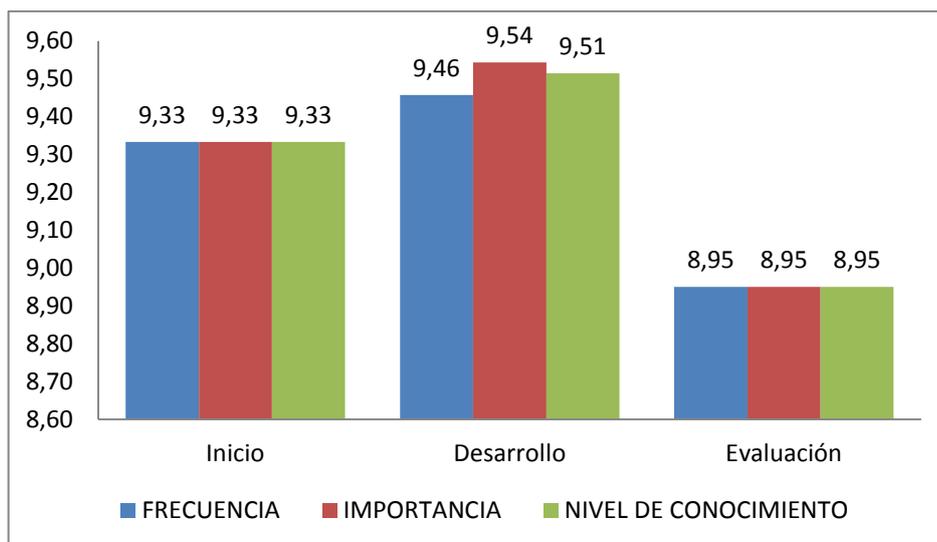
Fuente: Registro de actividades docente aplicado a la Institución educativa Colegio Técnico Pujilí

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

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9,33	9,46	8,95
IMPORTANCIA	9,33	9,54	8,95
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,33	9,51	8,95

Fuente: Registro de actividades docente aplicado a la Institución educativa Colegio Técnico Pujilí.

La ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, es cumplida prácticamente en su totalidad según se desprende al observar el cuadro anterior, en donde las etapas, así como la importancia de los contenidos son tomados en cuenta, obteniendo valores satisfactorios en la Institución, valores que son de ayuda para realizar un diagnóstico, que será de gran ayuda para ejecutar el plan de mejoras o mantener los estándares.

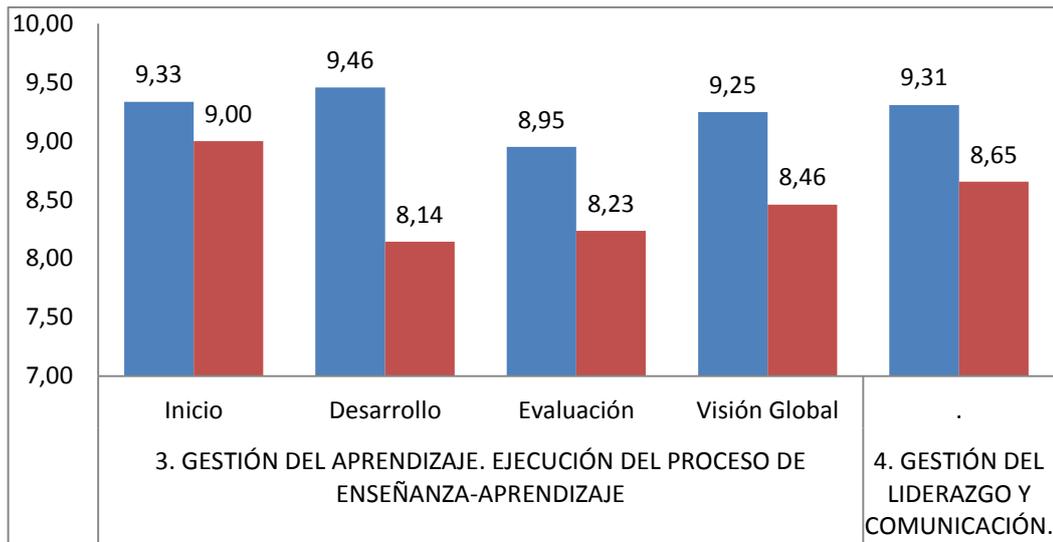


Fuente: Registro de actividades docente aplicado a la Institución educativa Colegio Técnico Pujilí.

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES			
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,33	9,00
	Desarrollo	9,46	8,14
	Evaluación	8,95	8,23
	Visión Global	9,25	8,46
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	.	9,31	8,65

Fuente: Registro de actividades docente aplicado a la Institución educativa Colegio Técnico Pujilí.

En la comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes, hay mucha coincidencia entre los registros y lo manifestado por los profesores, de donde se afirma que los participantes están comprometidos en ejecutar sus obligaciones en forma idónea y que los registros confirman lo manifestado por los profesores de la Institución.



Fuente: Registro de actividades docente aplicado a la Institución educativa Colegio Técnico Pujilí.

CAPITULO IV. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES

4.1 CONCLUSIONES

- 4.1.1 Los docentes están conscientes de la importancia de la asignación a los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente, prefieren trabajar en equipo y no de manera individual.
- 4.1.2 Existe cierto desconcierto en los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad.
- 4.1.3 La institución consta con el personal suficiente tanto administrativo como docente para su buen desempeño, sin embargo los resultados nos indica la necesidad de fortalecer la gestión docente para que no exista contraste entre la autoevaluación y la observación.
- 4.1.4 Hace falta establecer acciones y estrategias que permita mejorar el cumplimiento de todas las actividades de la gestión docente.

4.2 RECOMENDACIONES

- 4.2.1 Fortalecer el trabajo en equipo, estableciendo actividades específicas y encomendando responsabilidades.
- 4.2.2 Formalizar un asesoramiento docente sobre metodologías de enseñanza y aprendizaje.
- 4.2.3 Sensibilización de los resultados obtenidos de la evaluación de desempeño docente e institucional.
- 4.2.4 Fortificar la gestión de las autoridades del centro educativo para mejorar la calidad académica basándose en un liderazgo proactivo.

CAPITULO V. PROPUESTA

5.1 PROPUESTA

<p>LEGAL</p> <p>AMBITO: PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR x</p> <p>APRENDIZAJE</p> <p>LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN</p>			
<p>PROBLEMA IDENTIFICADO:</p>			
<p>No se llega a cumplir las actividades institucionales, curriculares y extracurriculares programadas en el tiempo previsto</p>			
<p>NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:</p>			
<p>Habilidad del desempeño institucional y profesional para el Colegio Técnico Pujilí</p>			
<p>OBJETIVO</p>			
<p>- Realizar el diseño del cronograma de actividades para el desempeño Institucional y profesional para mejorar la calidad educativa en el Colegio Técnico Pujilí.</p> <p>- Explicar la importancia de los resultados de las evaluaciones realizadas a los docentes y su gestión.</p> <p>- Aplicar técnicas para el desarrollo personal (emocional, pedagógico y salud), del docente y demás personas que trabajan en la institución</p>			
<p>ACTIVIDADES:</p>	<p>PROCEDIMIENTO:</p>	<p>RECURSOS:</p>	<p>EVALUACIÓN:</p>
<p>Diseño de un Cronograma para la ejecución de actividades</p>	<p>Socialización de las acciones propuestas por parte de las autoridades, e las actividades curriculares y extracurriculares a desarrollarse en el quinquimestre. misma que pueda ser retroalimentada por los participantes con:</p> <p>Análisis</p> <p>Debate.</p> <p>Establecimientos de cuerdos</p>	<p>Talento Humano</p> <p>Tecnológicos</p> <p>Materiales de oficina</p>	<p>Informe de cumplimiento presentado a Consejo Ejecutivo, Estudiantil y Comité de padres de familia..</p>
<p>Socialización de los resultados obtenidos de la evaluación de desempeño docente e institucional</p>	<p>Realización de evaluaciones continua que alimenten la información necesaria para mejorar mediante talleres, el desempeño profesional.</p>	<p>Talento Humano</p> <p>Tecnológicos</p> <p>Materiales de oficina</p>	<p>Informe de cumplimiento presentado a Consejo Ejecutivo. Adjuntando: programación, registro de participantes, fotografías.</p>

	Debate Capacitación Talleres		
Motivación del personal de Colegio Técnico Pujilí	Capacitación para elevar la inteligencia emocional del personal a través de seminarios periódicos. Dinámicas grupales.	Talento Humano Tecnológicos Materiales de oficina	Informe de cumplimiento presentado a Consejo Ejecutivo. Adjuntando: programación, registro de participantes, fotografías.
Teran, G. (2006). <i>El proyecto de investigación como elaborarlo</i> . Quito: Ediciones del departamento de investigación y doctrina ESMIL.			

Bibliografía

(s.f.).

CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR. (25 de julio de 2008). Obtenido de <http://www.utelvt.edu.ec/NuevaConstitucion.pdf>

Aberu, N. B. (7 de febrero de 2014). www.monografias.com/trabajos17/evaluar-docentes/evaluar-docentes.shtml#biblio#ixzz2yXZGSlah. Obtenido de www.monografias.com/trabajos17/evaluar-docentes/evaluar-docentes.shtml#biblio#ixzz2yXZGSlah: www.monografias.com

Aguilar, D. (2014). www.monografias.com/trabajos87/gestion-y-liderazgo-educativo/gestion-y-liderazgo_educativo.shtml. Obtenido de www.monografias.com/trabajos87/gestion-y-liderazgo-educativo/gestion-y-liderazgo_educativo.shtml: www.monografias.com

aprende, C. (2014). www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/article-129664.html. Obtenido de www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/article-129664.html: www.colombiaaprende.edu.co

Barreda, H. (2005). <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/viewFile/24996/22064>. Obtenido de <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/viewFile/24996/22064>: www.periodicos.ufsc.br

Bolívar, A. (2006). Familia y escuela: dos mundos llamados a trabajar en común. *Revista de Educación*, 339, 119-146.

Bolivar, A. (s.f.). *Familia y escuela; dos mundos a trabajar en común*.

Cabezas, C. & Ramos, M.C. ((s/f)). *Factores motivacionales internos y externos relacionados con el desempeño docente en la PUCE*.

Cabezas, C. &. (s.f.). *Factores motivacionales internos y externos relacionados con el* .

Cassasus, J. (2000). *Problemas de la educación en América Latina*. UNESCO.

Cravero, A. R. (s.f.). *Gestión del conocimiento y aprendizaje*. Temuco: UNACH.

Educación, M. d. (2012). www.ministerio de educación.gob.ec. Obtenido de www.ministerio de educación.gob.ec: www.ministerio de educación.gob.ec

Escudero, M. (14-17 de Diciembre de 1998). www.redes-cepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/EDUCACION-SOCIEDAD/ORGANIZACION%20QUE%APRENDE.pdf. Obtenido de www.redes-cepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/EDUCACION-SOCIEDAD/ORGANIZACION%20QUE%APRENDE.pdf: www.redes.cepalcala

Esteve, J. (2003). *La tercera revolución educativa*. Barcelona: Paidós.

Giddens, A. (2001). *La tercera vía y sus críticos*. México: Taurus.

Hezberg, F. M. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.

Hurtado, U. A. (7 de Noviembre de 2013). www.estudiareducación.cl/la-importancia-de-una-buena-relación-profesor-estudiante. Obtenido de www.estudiareducación.cl/la-importancia-de-una-buena-relación-profesor-estudiante: www.monografias.com

- Lanatti, A. 2. (2012). *Práctica docente a partir de un fundamento teórico*.
- Marconi, J. (2013). www.monografias.com/trabajos94/gestion-educativa/gestion-educativa.shtml.
Obtenido de www.monografias.com/trabajos94/gestion-educativa/gestion-educativa.shtml:
www.monografias.com
- Marqués, P. (7 de Febrero de 2014). <file:///C:/Users/Usuario/desktop/Los%20docentes.pdf>. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/desktop/Los%20docentes.pdf>: www.monografias.com
- Monzón, R. (2002 medio, de la jornada vespertina, en el municipio de Totonicapán. Tesis: Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Humanidades Departamento de Pedagogía.). *Factores internos y externos escolares que condicionan la calidad del proceso enseñanza – aprendizaje, en los institutos por cooperativa del ciclo básico del nivel* .
- Nava, A. P. (14 de marzo de 2012). *La evaluación del desempeño docente* . Obtenido de http://observatorio.ilce.edu.mx/documentos/Perez_Nava_Amado.pdf
- Oei, C. &. (2002). *Educación y globalización*. Santiago: CEPAL.
- Ortiz, E. (2011). *Cambios educativos y formativos para el desarrollo humano y sostenible*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Perez, A. (2000). *La función y formación del profesor en la enseñanza para la comprensión. Diferentes perspectivas*. Madrid: Morata.
- Ponguillo, J. (11 de junio de 2013). www.monografias.com/trabajos86/ensayo-analisis-politica-educativa-ecuadoriana/ensayo-analisis-politica-educativa-ecuadoriana.shtml. Obtenido de www.monografias.com/trabajos86/ensayo-analisis-politica-educativa-ecuadoriana/ensayo-analisis-politica-educativa-ecuadoriana.shtml: www.monografias.com
- Pozner, J. (2010). www.oas.org/udse/gestion/ges_rela20b.html. Obtenido de www.oas.org/udse/gestion/ges_rela20b.html: www.oas.org
- Puddington, A. (20 de Abril de 2009). www.freedomhouse.org/uploads/fiw09/FIW09_OverviewEssay_Final.pdf. Obtenido de www.freedomhouse.org/uploads/fiw09/FIW09_OverviewEssay_Final.pdf:
www.freedomhouse.org
- Teran, G. (2006). *El proyecto de investigación como elaborarlo*. Quito: Ediciones del departamento de investigación y doctrina ESMIL.
- Tzu, S. (1999). *El arte de la guerra*. Bogotá D.C: Panamericana Editorial Ltda.
- Valarezo, W. (2011). *Autoevaluación institucional*. Quito: Unidad Educativa Marista.

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

ANEXO 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación

Loja,..... del 2014

Señor(a)

DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA



Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

ANEXO 3: Modelo de los instrumentos de investigación

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:			
Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

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

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

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

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

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

1

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. **Tipo de Institución:**

Pública Municipal Particular Fiscomisional

3. **Ubicación geográfica:**

Urbana Rural

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. **Nivel de estudio:**

Bachiller Profesor Tercer nivel Cuarto nivel

6. **Nivel de Educación en el que trabaja:**

Inicial Básica Bachillerato Básica y Bachillerato

7. **Modalidad de trabajo:**

Presencial Semipresencial Distancia

8. **Relación laboral:**

Contrato Nombramiento Honorario

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

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

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

1

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

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

¡Gracias por su colaboración!

ANEXOS 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados



