



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA**

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.
Estudio realizado en 1ero, 3ero, 4to, 6to y 7mo año de Básica de la Unidad
Educativa “Julio María Matovelle”, del cantón Paute, provincia del Azuay,
ciudad de Cuenca, en el año lectivo 2013-2014.**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Toaquiza Espinoza, Sor Miriam Rocío

DIRECTOR: Quezada Ochoa, Henry Antonio, Mg

CENTRO UNIVERSITARIO PAUTE

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magíster

Henry Antonio Quezada Ochoa.

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 1ero, 3ero, 4to, 6to y 7mo año de Básica de la Unidad Educativa “Julio María Matovelle”, del cantón Paute, provincia del Azuay, ciudad de Cuenca, en el año lectivo 2013 - 2014. Realizado por Toaquiza Espinoza Miriam Rocío, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 22 de julio de 2014

F.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Toaquiza Espinoza Miriam Rocío declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en 1ero, 3ero, 4to, 6to y 7mo año de Básica de la Unidad Educativa “Julio María Matovelle”, del cantón Paute, provincia del Azuay, ciudad de Cuenca, en el año lectivo 2013-2014”, de la Titulación de Licenciada en Ciencias de la Educación mención Educación Básica, siendo el Mg. Henry Quezada 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.....

Autora. Toaquiza Espinoza Miriam Rocío

Cédula. 1716431182

DEDICATORIA

Este éxito alcanzado dedico a Jesús, mi esposo a quién he consagrado mi vida y me acompaña siempre en mi caminar.

A mi Congregación, especialmente a las hermanas que desempeñan la responsable y hermosa misión de educadoras, quienes con su ejemplo de abnegación y alegría me han motivado a cumplir esta meta, a mis padres por ser el pilar fundamental durante mi preparación estudiantil y a todas las hermanas que inician este maravilloso camino de acompañamiento a niños y jóvenes, Dios nos de la gracia de hacerlo con excelencia solo para gloria de Él.

Sor Miriam Toaquiza

AGRADECIMIENTO

“Dad gracias al Señor porque es bueno”, con esta frase bíblica, doy gracias a Dios por permitirme alcanzar este triunfo académico, gracias a mis padres por su presencia y apoyo incondicional a quienes, por su testimonio de responsabilidad y fidelidad debo mi vida y vocación, a mi querida Familia Religiosa por ser el apoyo firme durante este proceso de estudio, especialmente a la comunidad de Paute, que me facilitaron los medios necesarios para realizar el proyecto de investigación.

Un agradecimiento especial a mi Tutor de Tesis, Mg. Henry Quezada por su testimonio de disponibilidad, sacrificio, orientaciones acertadas y ayuda incondicional en el desarrollo del proceso investigativo, Dios le bendiga en la misión que desempeña.

Sor Miriam Toaquiza

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	7
1.1. Desempeño docente.....	8
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	8
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	9
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	9
1.1.2.2. Motivación.....	11
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	12
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	14
1.1.2.5. Organización institucional.....	15
1.1.2.6. Políticas educativas.....	16
1.1.3. Características del desempeño docente.....	18
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	19
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	20
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	22
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	25

1.2. Gestión educativa.....	27
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	27
1.2.2. Características de la gestión.....	28
1.2.3. Tipos de gestión.....	30
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	32
1.2.4.1.Ámbito de la gestión legal.....	33
1.2.4.2.Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	34
1.2.4.3.Ámbito de la gestión de planificación.....	35
1.2.4.4.Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	36
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	38
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	38
1.3.2. Tipos de estrategias.....	39
1.3.2.1. En la gestión legal.....	39
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	40
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	41
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	42
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	47
2.1.Diseño de investigación.....	48
2.2. Contexto.....	48
2.3. Participantes.....	49
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	50
2.4.1. Métodos.....	50
2.4.2. Técnicas.....	51
2.4.3. Instrumentos.....	51
2.5. Recursos.....	52
2.5.1. Talento Humano.....	52
2.5.2. Institucionales.....	53

2.5.3 Materiales.....	53
2.5.4. Económicos.....	53
2.6. Procedimiento.....	54
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	57
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	58
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	58
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	59
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	60
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	61
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	61
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	62
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	63
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	64
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	64
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	64
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	65
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	67
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	68
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.....	68
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	69
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador,	

sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	70
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	72
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	73
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	74
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	75
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	76
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	77
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	78
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	79
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	80
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	81
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	82
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	82
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	83

3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	85
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	86
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)	87
CONCLUSIONES	89
RECOMENDACIONES	90
BIBLIOGRAFÍA	91
PROPUESTA	95
ANEXOS	
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	
Anexo 5: Documentos que respaldan la propuesta	

RESUMEN

El contenido de la presente investigación trata sobre el “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”; estudio realizado en la Unidad Educativa “Julio María Matovelle”, ubicado en el cantón Paute - Azuay; en el año lectivo 2013-2014, tiene como objetivo general determinar el desempeño de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de gestión: legal, planificación institucional y curricular, aprendizaje, liderazgo y comunicación en los diferentes centros educativos del Ecuador. Se obtuvo una muestra de cinco docentes que laboran en el nivel de Educación Básica, de la misma institución.

Para lograr el objetivo propuesto, se utilizó el método descriptivo, analítico...; técnicas de lectura, resumen..., en especial la observación y la encuesta. Los instrumentos fueron el cuestionario de autoevaluación y el registro de observación elaborados por el equipo de investigación.

La investigación concluye afirmando que los docentes deben afianzar los conocimientos en la gestión legal y en los instrumentos de evaluación, para alcanzar así calidad y excelencia en la enseñanza–aprendizaje.

Palabras claves: desempeño, docente, gestión, educación.

ABSTRACT

The content of this research is about the "Teacher performance in the teaching-learning process"; study in the Educational Unit "Julio María Matovelle" located in the canton of Páez - Azuay; in school year 2013-2014, has the overall objective to determine the performance of professionals in education sciences, considering management areas: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication in different schools of Ecuador. A sample of five teachers who work at the level of basic education in the same institution was obtained.

To achieve this objective, descriptive, analytical method was used ...; reading techniques, short ..., especially observation and survey. The instruments were self-assessment questionnaire and observation record developed by the research team.

The research concludes that teachers should strengthen the legal knowledge management and assessment tools to achieve quality and excellence in teaching and learning.

Keywords: performance, teacher, management, education.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación enfocado en mejorar la calidad de educación, resalta la importancia del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en los diferentes centros educativos del Ecuador sean estos públicos o privados. Con la certeza que este tema constituye el principal factor de calidad del servicio educativo actual, ya que está siendo investigado, según las exigencias del Ministerio de Educación Ecuatoriano, los resultados significativos de la investigación dan a conocer el problema que se encuentra reflejado en la falta de conocimiento en el ámbito legal, esto ha permitido desarrollar la propuesta “Necesidad de capacitación en la contextualización y aplicación en el ámbito legal”.

La investigación realizada beneficia al desarrollo de la educación en nuestro país, ya que dan luces a los gobiernos y ministerios de turno para regular, mejorar e implementar estrategias positivas en bienestar de los estudiantes del país, constatar en qué nivel de desempeño se encuentran sus docentes, cómo aplican sus conocimientos en la práctica educativa, qué importancia otorgan los docentes a los diferentes ámbitos de la gestión educativa, así como el nivel de conocimiento que poseen los docentes. Es decir, cuál es la calidad de educación que brindan a sus estudiantes. De esta forma la institución educativa investigada podrá rediseñar una formación más cercana a las necesidades profesionales del personal con quien laboran. Al Estudiante-Investigador, le llena de satisfacción el poder llevar a la práctica lo aprendido dentro de las aulas universitarias, y que esta investigación sirva para el adelanto de las instituciones educativas en bien del país.

La factibilidad de la investigación se apoya en la disposición de los docentes, de las autoridades que trabajan en la institución, y expertos en el tema de investigación, además la facilidad de los recursos bibliográficos, ministeriales, cibergrafía hacen posible el desarrollo de la propuesta.

El desempeño de la labor docente es una actividad, tal vez muy especial, para aquel maestro que busca que su trabajo sea desarrollado con profesionalismo y excelencia. La palabra desempeño se define como el cumplimiento efectivo de los objetivos o tareas asignadas que realiza una persona inherente a un cargo, que tiene como finalidad un rendimiento satisfactorio.

La educación de una u otra manera, prepara a los seres humanos dentro de un espíritu de competencia, entendida ésta como una lucha continua que exige el mayor de los esfuerzos para superar dificultades. Incluso, valorando desde las practicas más sencillas, el

desempeño docentes se convierte en el eje que moviliza el proceso de formación dentro de un sistema educativo.

El desempeño docente “es el conjunto de acciones concretas mediante el cual el profesor evidencia competencias básicas y específicas” (Montenegro, 2007, p.18)

Para la realización de esta investigación fue de grande ayuda el Ministerio de Educación del Ecuador, UNAE, el Plan Decenal de Educación, los Estándares de Calidad Educativa, La LOEI, entre otros, el Distrito No. 6 Paute, biblioteca municipal de Cuenca, biblioteca de la Universidad Estatal de Cuenca y diferentes documentos de la web.

La Universidad Técnica Particular de Loja, preocupada por brindar elementos que favorezcan al desarrollo del desempeño docente y por ende a la educación ecuatoriana y del mundo, y al estudiante investigador, por medio de su línea investigativa y el trabajo de campo, planteo el tema ya nombrado, que desde la realidad personal puedo decir que ha sido de beneficio para todos, evidenciando claramente las dificultades del docente fuera y dentro del aula, respondiendo así a las necesidades del sistema educativo ecuatoriano.

La Unidad Educativa “Julio María Matovelle”, que abrió sus puertas para esta investigación tendrá como beneficio constatar en qué nivel de desempeño se encuentran sus docentes, cómo aplican sus conocimientos en la práctica educativa, qué importancia otorgan los docentes a los diferentes ámbitos de la gestión educativa, Cuál es el nivel de conocimiento que posee los docentes...etc.. Es decir, cuál es la calidad de educación que brindan a los estudiantes. De esta forma la institución educativa investigada podrá rediseñar una formación más cercana a las necesidades profesionales del personal con quien laboran.

Los recursos y medios utilizados fueron humanos, institucionales, materiales y económicos entre los principales se encuentran las autoridades y cinco docentes de la Unidad Educativa “Julio María”, el equipo de investigación de la UTPL, Congregación Religiosa de Sta. Dorotea.

Una de las motivaciones fue conocer el nivel desempeño docente que posee nuestro país, para así poder mejorar y brindar una educación de calidad a los niños y jóvenes y la principal motivación es la persona de Jesús, quién con su gracia y presencia a través de mis padres, hermanas religiosas y superiores fue quien hizo posible el desarrollo de este trabajo.

Las limitaciones encontradas en la investigación hacen referencia al tiempo y fechas de entrega que fueron cortos y algunas veces sin explicaciones o revisiones puntuales.

Los objetivos específicos fueron esenciales en el trabajo, por medio de ellos se mantuvo una mejor orientación en el proceso de investigación:

- Fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión, por medio de las diferentes fuentes de consulta y sobre todo con la ayuda de un cronograma personal de actividades.
- Determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente.
- Describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente
- Identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad.

Para el desarrollo de los tres anteriores objetivos se utilizó de manera oportuna los cuestionarios de autoevaluación y el registro de observación realizados por el grupo de investigación de la UTPL.

- Analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases, en el análisis y discusión de datos
- Plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente, la misma que se desarrollo en ámbito legal con la colaboración del distrito No.6. Paute o otras instituciones

Para lograr los objetivos propuestos, se utilizó métodos como el descriptivo, analítico, inductivo...; técnicas de lectura, resumen, mapas conceptuales...; los instrumentos fueron un cuestionario ad hoc en los cuatro ámbitos de gestión y un registro de observación que se compone de dos ámbitos de gestión: el de aprendizaje y el de 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.

El trabajo está desarrollado en tres capítulos.

En el I capítulo se presenta el marco teórico desarrollado en tres grandes categorías conceptuales: la primera el desempeño docente pues él desarrolla un conjunto de acciones para llevar a cabo su misión con los niños y jóvenes que le han sido confiados, evidenciando sus competencias básicas y específicas. La segunda categoría es la gestión educativa proceso sistemático que está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas y a sus proyectos. Aquí se observan 5 grandes enfoques analíticos: legal, de planificación institucional y curricular, desarrollo de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

Por último tenemos estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente que constituyen el aspecto más dinámico y cambiante de las prácticas docentes, acciones planificadas para lograr un determinado fin.

En el II capítulo se encuentra la metodología se describe qué personas son estudiadas, cuándo, dónde y bajo qué circunstancias, los métodos, técnicas e instrumentos de investigación entre la más esenciales están un cuestionario ad hoc y un registro de observación que se compone de los ámbitos de gestión estudiados y en el III capítulo se muestra los resultados de la investigación mediante un análisis y discusión de las tablas y gráficos se evidencia.

En este capítulo también se muestra las conclusiones, recomendaciones y la propuesta en el ámbito legal encaminada a mejorar el conocimiento de documentos de la institución y legales que benefician e integran a la comunidad educativa permitiéndole al docente poner en práctica para alcanzar calidad y excelencia educativa, profesional y humana, transmitiéndole al estudiante oportunidades de aprendizaje que le sirvan no solo para el aula, sino para su vida y de esta forma contribuir al desarrollo de nuestro país.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

Para desarrollar la calidad en la educación es necesario un primer eslabón conocido con el nombre de desempeño docente, el cual exige a los docentes una preparación responsable permanente y significativa, que dirigida a niños, niñas y jóvenes lleve a obtener aprendizajes fundamentales para la vida.

1.1.1. Definiciones de desempeño docente

“El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones” (Montenegro Ignacio, 2003, p.18).

Según Montenegro (2003) el desempeño del docente consiste en la realización de un conjunto de actividades en cumplimiento de una profesión u oficio. Es el conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función de formar a niños y jóvenes que le han sido confiados. Es así que al desempeño docente como pionero de la calidad educativa, se conoce como una combinación de acciones concretas, necesarias para mejorar e incrementar la profesionalidad integral del docente en el proceso de aprendizaje (p. 19).

De acuerdo a cuanto precisa el Ministerio de Educación Ecuatoriano (2012), al desempeño docente se lo enfoca como “una guía imprescindible para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente”, para alcanzar una educación de calidad con “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”.

Se puede enfatizar que el desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo tratando de llevar a sus miembros a la eficacia y eficiencia en sus logros.

“El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica en ciencias de la educación” (LOEI, artículo 112).

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente

El desempeño docente se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio cultural, el entorno institucional, el ambiente del aula y sobre el propio docente, mediante la acción reflexiva.

Los factores que influyen más directamente en el desempeño del docente son los siguientes:

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

Formación inicial

El Ecuador requiere, de manera impostergable, la puesta en marcha de una reforma educativa que considere cambios profundos en la formación inicial y continua de los maestros, esto es, en la preparación académica de los estudiantes para ejercer la docencia y en la actualización y perfeccionamiento de los profesores que ya se desempeñan en escuelas y colegios.

En los últimos años en nuestro país se está dando mayor importancia a la educación, sobre todo en el aspecto de la formación, de quienes empiezan a integrar el magisterio o ya se encuentran ejerciendo la docencia capacitándose continuamente. Para alcanzar estos objetivos, el Estado Ecuatoriano pone en marcha un proyecto que ayudará a la formación inicial de los docentes, este es, la creación de la Universidad Nacional de Educación (UNAE) que: “formará docentes y especialistas altamente calificados, para promover la innovación y la mejora continua en el sistema educativo”. Esto fortalecerá aquellos campos, poco desarrollados como: “la educación intercultural-bilingüe, la inclusión educativa, la incorporación de tecnología a los procesos de aprendizaje, el diseño, adecuación, adaptación y diferenciación curricular, entre otros”. (Ministerio de Educación, 2012, pág. 1)

La formación inicial del educador tendrá como fines generales:

- a) Formación ética y científica.
- b) Desarrollo de la teoría y práctica pedagógica.
- c) Una excelente preparación pedagógica y el campo específico donde se desarrolla.
- d) Continua preparación y desarrollo profesional a nivel de pregrado y de postgrado.

“La formación inicial del docente es entendida como aquella etapa durante la cual se desarrolla una práctica educativa intencional, sistemática y organizada, destinada a preparar los futuros docentes para desempeñarse en su función”, con responsabilidad y significativas estrategias de enseñanza que debe conocer y practicar para transmitir a los estudiantes.

Este espacio formativo se caracteriza como:

- Una etapa preparatoria que abarca un periodo definido y relativamente corto.
- Una práctica educativa que se desarrolla en un contexto socio-político.
- Una práctica intencional destinada a dar a los docentes ciertos conocimientos.
- Una práctica sistemática y organizada de carácter formativo.
- Un espacio destinado a la formación para un puesto de trabajo.

Se entiende como formación docente el proceso a través del cual el docente se va apropiando de creencias, teorías, saberes prácticos, con los cuales construye un saber personal que a su vez socializa permanentemente.

La formación inicial del docente nos lleva a reflexionar acerca del quehacer en la clase, confrontar teoría y práctica, tomar conciencia de los propios procesos didácticos generados, con el que se busca “la coherencia entre lo que se dice y se practica”, a través del cual se analizan las teorías puestas en práctica. (Sánchez y Enriques, 1995, p. 89)

Capacitación del docente

“La formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los educadores en servicio debe contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional, y estará dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones”.(Ministerio de Educación de Colombia art. 38 Decreto 1278 de 2002).

La formación inicial abre el camino para todo un proceso de capacitación del docente que debe ser continuo, constante y actual, es decir abierta a las nuevas tecnologías, estrategias, destrezas, métodos, etc. en fin a los diversos cambios e implementaciones que se incrementa en la educación.

Como lo expresa Almeida, A.(2012). “La capacitación del docente es el proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” (p. 31).

La capacitación implica un proceso de cuatro etapas.

- Diagnóstico de necesidades de capacitación.
- Diseño del plan y programas de capacitación.
- Implantación de la capacitación.
- Evaluación de los resultados.

Esto da a entender que para que exista formación y capacitación del docente se requiere de un gran esfuerzo por parte del gobierno, de los directivos de la institución y de manera especial de los docentes con disposición a ampliar sus conocimientos en todo aspecto.

La formación y la capacitación del docente nos dice Almeida, A. (2012) “son la columna vertebral el cambio hacia la calidad” (p. 88).

La Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación del Ecuador impulsa el proyecto de capacitación docente, “Sí Profe” (Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores) que tiene como objetivo la formación, para mejorar y potencializar la educación del país a través de la capacitación de la calidad de los docentes. (Ministerio de Educación SIME, 2012, p. 1)

1.1.2.2. Motivación

La motivación es un factor imprescindible en el desempeño docente, ya que por medio de esta, el proceso de aprendizaje en los estudiantes y en el docente se desarrolla de forma rápida y eficaz en camino a la calidad de educación.

Motivar consiste en impulsar al alumno para que logre ver los aspectos interesantes de los hechos, situaciones y conceptos que deberá aprender, sin dejar de considerar que los factores que determinan la motivación en el aula siempre se darán a través de la interacción entre el profesor y el alumno (Vázquez, 2006, p. 239).

Lo afirma Izquierdo (2003) “La motivación es una condición esencial y permanente del aprendizaje. Hablando en términos de precisión, el auténtico aprendizaje solo se verifica cuando el alumno está realmente interesado y empeñado en aprender” (p. 21). Esto es una realidad, se evidencia que los aprendizajes más significativos son aquellos que han tenido una gran dosis de motivación por parte de destacados e inolvidables maestros

La motivación debe estar presente dentro de toda la planificación, no solo en los pasos preliminares, sino en todo el proceso de enseñanza.

Bajo este supuesto, es evidente que la motivación en el aprendizaje debe ser permanente y constante. Es la preocupación máxima del docente en su enseñanza durante todo el año escolar.

Para una eficaz, y creíble práctica de la motivación es necesario que el docente no solo motive a los estudiantes sino que testimonie con su vida lo que enseña. El docente en el aula de clases debe ser el primer y más motivado en su labor profesional.(Martínez, 2014)

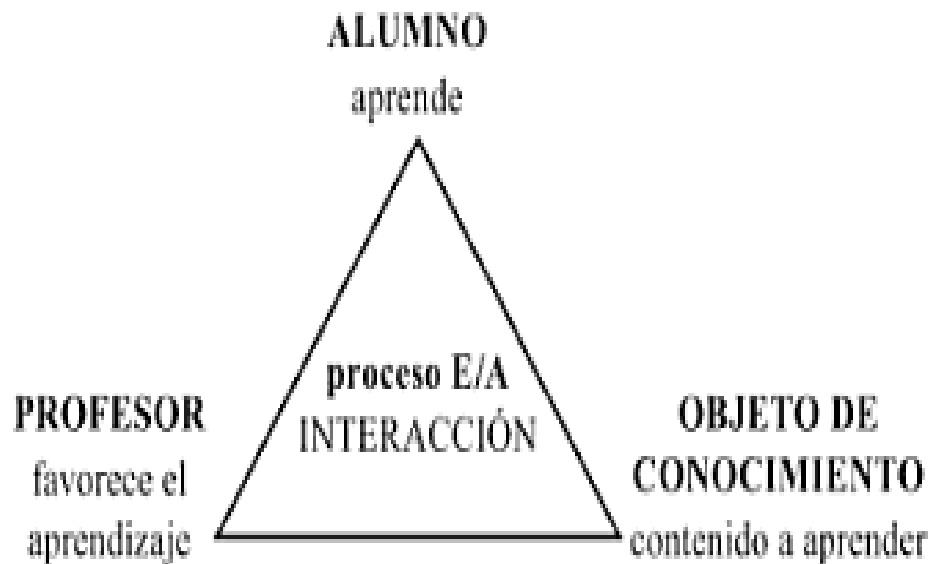
Esto afirma Izquierdo Enrique (2003). “La auténtica motivación es siempre expansiva y contagiosa; por lo tanto deberá ante todo, el docente estar bien motivado por lo que va enseñar” (p. 23), de lo contrario sus palabras no alcanzarán eficacia en los estudiantes.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante

Antiguamente en el modelo pedagógico tradicionalista, el profesor era el conocedor de todo, especialista en la materia, el docente enseña y el alumno aquel que desconoce todo, solo recibe sin actividad y participación. En la actualidad, en la educación se dan cambios con la finalidad de mejorar la calidad y uno de estos cambios es mejorar la relación de armonía que debe existir entre profesor y estudiante; una relación de participación activa, espontánea y creativa de acuerdo a la pedagogía constructivista.

Según Coll (1981) la relación profesor/alumno se desarrolla en dos variables:

- ¿Qué tiene que aprender el alumno?
- ¿Cuáles son las condiciones óptimas para aprender?



Fuente: psicopedagogía
Elaborado por: Barrio. A (2000)

Los roles de relación entre profesor y estudiante se van modificando, los estudiantes “asumen cada vez más un papel protagónico, participativo y de colaboración”. El profesor se convierte en un “guía de las inteligencias colectivas, en una comunidad de indagación”, que introduce al estudiante a la investigación o experimentación, es así, como el estudiante van construyendo su aprendizaje con la colaboración de su entorno social, de manera activa, reflexiva y responsable. (Sánchez, 2012)

Así lo afirma Viera (2007) “La relación profesor alumno ha ido sufriendo alteraciones a lo largo de los tiempos. Esta situación ha hecho que, cada vez más el profesor sienta la necesidad de buscar estrategias que le posibiliten una mejor relación con sus alumnos y faciliten el aprendizaje en el aula” (p. 18).

En la relación profesor estudiante es de suma importancia la comunicación, para poder entenderse y conocerse estableciendo lazos o vínculos afectivos tanto del uno como del otro, dando realce a lo mejor del uno y del otro.

Hoy y ayer el docente de verdadera vocación ha de establecer una relación de confianza aplicando la pedagogía del amor o relación de formación, de corazón a corazón como estilo educativo tomando como modelo al Maestro por excelencia, Jesús de Nazaret. “El amor educativo se traduce en amistad que es sinónimo de cercanía, afecto, confianza, confianza, donación de sí” (Peresson, 2012)

1.1.2.4. Relación familia escuela

Dobles (1989), define a la escuela como “toda institución dedicada a la educación formal, desde el preescolar hasta la educación superior”. Para Francisco Leiva Zea (2003) la escuela es “una la institución establecida por la sociedad para que se encargue de la acción socializadora indispensable” así genere cambios significativos a nivel individual y colectivo.

La familia es la primera comunidad educadora del ser humano, ella desarrolla el espacio social del niño y sus procesos iniciales de construcción personal. Es indispensable la alianza efectiva entre la familia y la escuela esto favorece y asegura un proceso de enseñanza aprendizaje satisfactorio que promueve el desarrollo integral de su persona. (Corthorn, 2005)

La familia es la primera educadora de los hijos como precisa el Beato Geovanny Antonio Farina (1850) en sus discursos a los padres de familia “El fruto de la educación depende de ustedes y no hay nadie que esté a la altura de esta tarea confiada por el mismo Dios. Y si alguien, padre o madre fuese iletrado o sin cultura, no está desprovisto de los principios morales naturales”. (Relaciones para la escuela de Tiene 27 de septiembre 1850)

El Papa Francisco indica que la familia “es el lugar donde se aprende sobretodo a amar y defender la vida, un espacio de intimidad donde se aprende el arte del diálogo, y de la comunicación interpersonal” (Vian Giovanni, 2013, p.3)

“La familia es el eje fundamental en la educación”, pero cabe resaltar que no siempre es así. Antiguamente en la familia el niño aprendía actitudes tan fundamentales como “hablar, asearse, vestirse, obedecer a los mayores, proteger a los pequeños, entre otros, es decir que la educación en la familia funciona por la vía del ejemplo. En la actualidad la familia atraviesa un indudable “eclipse familiar”, que afecta de manera particular a la educación de sus hijos, puesto que “los niños acceden a la escuela con un número básico de socialización insuficiente para encarar con éxito la tarea de aprendizaje”, es este reto al cual los docentes no están preparados para dar respuestas concretas, pues se enfrentan ante vacíos de destrezas básicas, falta de roles de autoridad y falta de referentes morales. (Savater, 2001).

Esto podemos confrontar en las palabras de Rodrigo María J y Palacios Jesús, (2013) “Lo cierto es que la colaboración familia-escuela suele estar mucho más presente en el discurso que en la práctica, formando parte más de la ilusión que de la realidad” (p. 335)

1.1.2.5. Organización institucional

La organización en el proceso de enseñanza–aprendizaje es importante y necesaria para que se desarrollen y confirmen los procesos educativos de forma práctica y perseverante, verificándose en el estudiante una participación activa, reflexiva y comprometida

Para Ruiz, J.M. (2012) La Organización Institucional es creadora de un conocimiento científico sistemático y sistematizado entendido como el conjunto de ideas, ideologías, creencias, valoraciones, proposiciones jurídicas y éticas con capacidad para planificar y estructurar los diferentes recursos de la institución con el fin de mejorar la calidad de la institución a través de la intervención constante. (pág.1)

Según Pedro de Alcántara (1912) “La organización institucional es la buena disposición de los elementos necesarios para educar o instruir a los niños”. Hernández Ruiz (1954) la considera como “La disposición de los elementos necesarios para educar a los niños por medio de la instrucción”.

Para Nassif (1975) La organización institucional está inmersa del ámbito político y pedagógico. En lo político con la legislación escolar y en lo pedagógico en los elementos de interés puramente técnico-docente: ciclos escolares, instituciones escolares, contenidos formativos, material de enseñanza, horarios, entre otros. Es decir que la organización institucional como espacio educativo es la que determina el desarrollo científico de la pedagogía. Así, la institución se convierte en un importante y eficaz medio de estudio.

Es importante tener presente que para que exista organización es indispensable el diálogo entre personas capaces de comunicarse, dispuestas a contribuir en una acción conjunta, a fin de alcanzar un objetivo común dentro de la institución educativa. La Organización Institucional se refiere al estudio de la interrelación de los elementos que intervienen en una realidad escolar con vista a conseguir la mejor realización de un proyecto educativo para alcanzar la calidad de educación. (Ruíz Jose. 2011)

Según el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural al Capítulo IV, en el Art. 48. Precisa:

La organización de la Institución Educativa está regida por los siguientes tipos de organismos:

- Junta General de Directivos y Docentes.
- Consejo Ejecutivo.
- Junta de Docentes de Grado o Curso.
- Departamento de Consejería Estudiantil.
- Organizaciones estudiantiles.
- Padres de familia o representantes legales de los estudiantes.
- Junta Académica.

Además, los establecimientos educativos públicos deben conformar el Gobierno escolar como organismo colegiado que apoya en los diversos procesos desarrollados en el plantel, de conformidad con lo prescrito en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el presente reglamento y la normativa específica que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

1.1.2.6. Políticas educativas

Las políticas educativas que se plantean en cada país ayudan a obtener una calidad de educación enfocada en la atención y la formación de los docentes y estudiantes.

Para el Ministerio de Educación del Ecuador, las políticas educativas son las acciones del Estado en relación a las prácticas educativas del país. Éstas deben encontrar los objetivos y orientaciones adecuadas a sus propias circunstancias.

El Ecuador posee políticas educativas prácticas, actuales y reales que atienden el desarrollo profesional del docente y aseguran las competencias que van a requerir a lo largo de su extensa trayectoria profesional.

Mediante la consulta popular del 2006, en el Ecuador se aprobó los postulados y objetivos del Plan decenal de educación 2005-2016, priorizando las políticas educativas y quedando de acuerdo en las siguientes:

- Aumento de 0.5% anual en la participación del Sector Educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6%, para inversión en el sector.
- Universalización de la Educación General Básica, para garantizar el acceso de nuestros niños y niñas al mundo globalizado. Su objetivo principal es brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad, respetando las características de pluriculturalidad y multilingüismo de los individuos, siendo una de sus principales líneas de acción promover una educación que refuerce los rasgos culturales y étnicos de los pueblos y nacionalidades del Ecuador.
- Universalización de la Educación Inicial, para dotar a los infantes de habilidades para el acceso y permanencia en la educación básica. El objetivo principal de esta política es brindar educación a niños y niñas menores a 5 años garantizando el respeto de sus derechos, su diversidad cultural y lingüística, siendo una de sus principales líneas de acción la implementación de la educación infantil, familiar, comunitaria e intercultural bilingüe.
- Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente. Su objetivo es formar jóvenes competentes, con enfoque intercultural inclusivo y equitativo para que continúen de manera exitosa la instrucción superior. Dentro de sus principales líneas de acción se encuentra la construcción, implementación e interculturalización del nuevo modelo educativo, con clara articulación con el sistema intercultural bilingüe.
- Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa. Su principal objetivo es permitir el acceso, al menos a la educación básica, para quienes tienen algún tipo de rezago educativo, garantizando la educación en lengua nativa para los pueblos y nacionalidades del Ecuador.
- Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de escuelas y colegios.
- Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación. Como objetivo principal identifica garantizar a quienes culminan los ciclos educativos la capacidad adecuada para contar con competencias para su desarrollo e inclusión social, reconociendo como una de sus líneas de acción la implementación de un sistema de rendición de cuentas a todos los actores sociales de la educación intercultural bilingüe.
- Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida. Su objetivo principal radica en mejorar la oferta educativa a través de docentes capacitados, así como mejorar la calidad de vida de los docentes y la percepción de la comunidad frente a su rol, identificándose dentro de sus principales líneas de acción la revisión, actualización e interculturalización del

currículo de formación inicial y la formación y capacitación del personal intercultural bilingüe. (Ministerio de Educación , 2005)

1.1.3. Características del desempeño docente.

La educación es un eje fundamental en la sociedad, sin educación no hay sociedad, y más todavía sin calidad de educación tampoco existirá una excelente sociedad, la educación es por sí misma vital en la vida del ser humano, el docente se comunica y relacionan con personas (niños, jóvenes a los cuales tiene la responsabilidad de guiarlos, animarlos en su crecimiento integral como personas con valores éticos, morales y espirituales, es así que cuando hablamos de calidad de educación nos referimos al desempeño docente.

Según Marcelo, C. y Vaillat, D (2009) las características del desempeño docente son las siguientes:

- Docentes comprometidos con su labor, que manifiestan amor a los niños y adolescentes.
- Docentes con conocimientos pedagógicos adecuados, que utilizan diferentes modelos de enseñanza, que colaboran con sus colegas y reflexionan sobre su práctica.
- Docentes que desarrollan las habilidades intelectuales y competencias didácticas que demuestran poseer un dominio de sus contenidos.
- Y finalmente docentes que se identifican con su profesión y que perciben las condiciones en las que se desenvuelven los estudiantes y reaccionan positivamente frente a ellas (p.55)

Las características de los docentes con desempeño que producen el aprendizaje en sus estudiantes son:

- Formación permanente, constante y profesional.
- Compromiso con los estudiantes y su aprendizaje.
- Conocimiento sobre las materias que enseñan y cómo enseñarlas.
- Son responsables de la gestión y monitoreo del aprendizaje estudiantil.
- Reflexionan sobre sus prácticas y aprenden de la experiencia.

- Son integrantes de comunidades de aprendizaje.
- Tienen experiencia, entusiasmo, flexibilidad y perseverancia.(Palacios, 1996)

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

El mayor desafío del docente ha de ser en primer lugar, de una visión positiva del mundo, de la vida y de sí mismo, al tiempo que mantiene una auténtica fe en el potencial de cada uno de sus estudiantes, sintiéndose satisfecho y gozoso de lo que hace y dice e interesarse por sus alumnos dentro y fuera del aula.

Según Robalino, (2007) las dificultades a mejorar en las instituciones formadoras de docentes, se convierten en desafíos que se deben superar como:

- Déficit en la calidad de los formadores de formadores.
- Desarticulación entre formación inicial y formación permanente.
- Ausencia de espacios de coordinación entre los responsables de la formación de los docentes.
- Reformas centradas en la “capacitación” sin incidencia en la formación inicial.
- Capacitación, entendida como la sucesión de eventos organizados desde la oferta y no desde la demanda.
- Capacitación a las personas aisladamente y no a los equipos docentes.
- Asistencia a cursos de perfeccionamiento por el puntaje para el ascenso de categorías más allá de la utilidad para una función específica.

Dentro de las responsabilidades del Estado, corresponde en primer lugar la tutela de la calidad de la educación en el proceso de enseñanza aprendizaje y mejorar la formación, capacitación y perfeccionamiento de los docentes, dentro de estas necesidades se presenta por:

- Cambios en la estructura y contenidos de la formación inicial. Este desafío debe ser elevado a los más altos niveles de calidad, el docente debe lograr ir de la mano con la teoría y la práctica para que el aprendizaje sea más productivo y eficaz.
- El control de calidad de la formación teórica y práctica.

- La acreditación académica de carreras e instituciones formadoras.
- Concursos de proyectos innovadores.
- El reordenamiento de la oferta de formación docente.

Como otros desafíos para mejorar la calidad de los docentes se precisan:

- El perfeccionamiento vs. Desarrollo profesional.
- La formación continua del personal de la enseñanza, es decir que la formación inicial deber estar unida a la capacitación permanente o desarrollo profesional.
- Institucionalizar el desarrollo profesional. Institucionalizar una carrera docente como parte de un proyecto de toda la sociedad. Esto requiere generar las bases para que las instituciones formadoras adquieran el compromiso de hacerse cargo de orientar a los docentes a lo largo de toda su carrera profesional. (p.2,3)

La profesionalidad del profesorado y la reestructuración de la escuela son las consignas más utilizadas para describir los esfuerzos, reformar la enseñanza y la escolaridad de modo que una y otra se centren más en las necesidades de los alumnos”(Millman, 1997)

Los esfuerzos de los últimos años para cambiar la calidad educativa son métodos centrados en la mejora del currículo, formación, capacitación de los docentes, cambios de determinados métodos de dirección escolar y en el desarrollo de nuevos programas de enseñanza-aprendizaje.

1.1.4.1. Desarrollo profesional

De acuerdo al Laboratorio Latinoamericano de la Calidad de Educación de la UNESCO del 2002 (LLECE) “El profesionalismo de los docentes es considerado un factor clave para el ejercicio de la docencia”

Los docentes son imprescindibles para mejorar el aprendizaje de los estudiantes, para incrementar la calidad de educación y desarrollar una sociedad de conocimientos y valores.

El desarrollo profesional es el proceso mediante el cual los docentes enriquecen conocimientos adquiridos en el transcurso de su formación, con la finalidad de fortalecer habilidades, capacidades, destrezas y dominio necesarios en el desempeño de las diferentes áreas de trabajo.

De acuerdo a los Estándares de Calidad Educativa del 2011, el desempeño docente está compuesto por tres representaciones.

- Mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.
- Colaborar con otros miembros de la comunidad educativa.
- Reflexionar acerca de la labor educativa, sobre el impacto de las mismas en el aprendizaje de sus estudiantes.

ESTÁNDARES GENERALES	ESTÁNDARES ESPECÍFICOS
1.1. El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña.	1.1.1. Es competente en el manejo del área del saber que enseña. 1.1.2. Comprende cómo el conocimiento en estas materias es creado, organizado y cómo se relaciona con otras. 1.1.3. Demuestra la utilidad del área del saber que imparte para la vida cotidiana y profesional.
1.2. El docente conoce, comprende y utiliza las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje.	1.2.1. Implementa metodologías de enseñanza donde se usan los conceptos, teorías y saberes de la asignatura que imparte. 1.2.2. Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza. 1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula. 1.2.4. Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza-aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.
1.3. El docente conoce, comprende, implementa y gestiona el currículo nacional.	1.3.1. Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula. 1.3.2. Adapta el currículo a las necesidades, intereses, habilidades, destrezas, conocimientos y contextos de vida de los estudiantes. 1.3.3. Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.

Fuente: Estándares de Calidad Educativa.
Elaborado por: Ministerio de Educación (2011)

Al inicio del siglo XXI, el mundo entero se encuentra frente a la llamada “sociedad del conocimiento”, caracterizada por la sociedad postmoderna que enmarca la aparición de una serie de indicadores que llevan a la complejidad, a la contradicción y a la incertidumbre, como son:

- Las nuevas tecnologías, que afectan significativamente a la sociedad, “transformando los supuestos, las concepciones, las creencias, invadiendo la privacidad y transformando las prácticas profesionales y las relaciones sociales.”
- Las nuevas relaciones que se establecen con la información y el saber. El crecimiento exponencial de información desplegado por diversos medios y de forma masiva dificulta la asimilación de los mismos.

- El cambio social acelerado, que ha dado origen a nuevos paradigmas culturales, organizacionales y democráticos afectando las relaciones humanas.(Molina, 2010)

Estas características de la sociedad del conocimiento, la convierten también en la sociedad de las contradicciones, donde cohabitan democracia y totalitarismo, lo global y lo local, individualismo y cultura de masas, racionalismo y fanatismo; tecnología y humanismo (Benavente, 2006).

En este contexto, se exige que los educadores sean capaces de responder al mundo de la contradicción y de la incertidumbre a través del compromiso social, expresado en una ciudadanía responsable, en la autoformación y en una habilitación acorde, para favorecer la formación de nuevas generaciones capaces de adaptarse al cambio acelerado y a la sociedad de la información.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad

La relación de la familia, la escuela y la comunidad son contempladas actualmente como un factor de gran importancia en la educación del estudiante. La educación empieza en la familia y se prolonga en la escuela, y una buena educación exige el conocimiento del medio en el que viven los alumnos, así como la representación de éste en la vida escolar” (Carreta. Jordi, 2007, p. 9)

La importancia de incorporar a la familia al quehacer educativo cumple un papel indispensable en el proceso de la educación de los niños/as. Es necesario considerar que detrás de un niño/a que va a la escuela hay una familia que influye positivamente o negativamente en su adaptación escolar.

Una estrategia para integrar a los padres o representantes legales al quehacer educativo, es a través de reuniones, realización de talleres, de tareas escolares, entre otros. Es necesario descubrir las causas de la no participación de los padres o representantes en la escuela, evitando formalizar prejuicios como: “no le preocupan sus hijos”, “no les interesa la escuela”; al contrario, beneficia desarrollar planes de mejora que ayude y enriquezca la relación familia escuela comunidad, como se menciona más adelante. Hay que considerar que la familia necesita sentirse parte del sistema educativo, necesita reconocer su rol, valorar su participación y comprender su propio proceso de aprendizaje.

Existen algunos medios que generan la participación colaborativa de los padres en la convivencia escolar, ya que ellos, son los primeros profesores de sus hijos, pues les enseñan cosas elementales como ponerse los zapatos, vestirse, entre otros. Los docentes enriquecen la calidad y efectividad de la educación de los padres a través de:

- Compartir con los padres o representantes información del rendimiento del niño.
- Pedir ayuda a los padres o representantes en la enseñanza del niño.
- Ofrecerles instrucción informal a los padres o representantes.

Existen algunos factores que facilitan la relación entre escuela familia comunidad:

- Involucrar a los padres en las tareas de sus hijos.
- Programar reuniones con apoderados.
- Prever la realización de escuelas para Padres.
- Invitar a convivencias familiares con temas relacionados con la educación de sus hijos.
- Potenciar la comunicación.(Becerra, B. 2003)

Desde antiguo, a la escuela se le ha otorgado la función de transmitir a los niños y adolescentes el sistema de conocimientos acumulados por la sociedad y las habilidades necesarias para continuar su aprendizaje. En la actualidad la educación moderna pone hincapié en el fortalecimiento de la colaboración entre la escuela y la comunidad, “con el propósito de estimular y orientar el desenvolvimiento de los niños. El docente nunca educa de manera directa sino indirectamente a través del medio circundante”. Familia, escuela y comunidad constituyen una tríada necesaria.

“La escuela es una institución social que tiene como misión la formación de las nuevas generaciones, para ello tiene que lograr dirigir acertadamente a todos los elementos que intervienen en la educación de los niños y jóvenes: la familia, organizaciones políticas y de masas, la comunidad”, es así que la educación es “una de las ramas esenciales que determina el desarrollo de la sociedad”. (EcuRed, 2012)

La escuela procura una formación integral, pues está en función de la vida y del compromiso civil y cristiano; ésta debe formar personas sólidas en la fe y responsables, capaces de juzgar y elegir, debe preparar los futuros padres de familia y maestros que contribuyan a formar una comunidad moralmente más sana y más cristiana como nos los dice Beato Giovanni Farina en el discurso de Carta Pastoral sobre la Educación (1860) ” La

escuela está en función de la vida y del compromiso civil y cristiano; en ella deben crecer personas firmes en la fe y responsables, capaces de juzgar y elegir” (HSC, 2010 p.75)

Es necesario crear nuevos espacios de participación de la sociedad en el sistema educativo ecuatoriano, tanto a nivel de las unidades educativas, como de las decisiones de política educacional.

Los padres de familia deben tener formas efectivas de participación en la gestión del proceso educativo, para romper el esquema decisional actual. Junto con profesores, estudiantes comunidad deben conformar la comunidad educativa que asuma decisiones, comisiones y proyectos escolares. La propuesta incluye la capacitación a los padres de familia para que conozcan los sistemas y participen con más calidad de la gestión. (Ministerio de Educación, 2012)

Hay un nuevo pacto escuela-comunidad, centrado en los aprendizajes y en los procesos pedagógicos. La experiencia social, cultural y productiva de la localidad, así como sus diversos tipos de saberes, se vuelven oportunidades de aprendizaje en el aula y la escuela y los maestros comunitarios que participan de los procesos de aprendizaje. Las diversas familias conocen y comprenden los tipos de aprendizajes que deben promover hoy las escuelas y con la orientación de las autoridades del sector proponen otros que consideran necesarios para sus hijos, así como la forma apropiada de lograrlos.

La participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para conjurar la comunidad de aprendizaje comprende:

- La comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa.
- La participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional.
- La contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características.
- La corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

La relación escuela-familia-comunidad se caracteriza por:

- Llegar a un consenso entre la escuela y la familia-comunidad acerca de qué, cómo y para qué se aprende.

- Establecer un nuevo pacto entre la escuela, la familia y la comunidad centrada en los procesos pedagógicos y en los aprendizajes.
- Promover que los padres de familia y/o representantes legales, sabios y líderes comunales participen en los procesos de aprendizaje, enseñando lo que saben y ejerciendo el rol de vigilancia del servicio educativo.
- Asumir a la comunidad como un lugar de múltiples aprendizajes y formas de aprender.
- Concebir a la familia como la primera y principal educadora de sus hijos e hijas en el marco de su cultura y lengua materna, sea esta originaria o castellana.
- La escuela debe recoger también las demandas y expectativas de los padres, madres, sabios y autoridades comunales frente a la escuela, respecto de las características, criterios y orientaciones que debe tener la educación de sus hijos e hijas y sobre lo que esperan aprender en la institución educativa (Ministerio de Educación del Perú, 2012)

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente

La educación es fundamental en todo ámbito y aspecto, sobretodo influye, ayuda y dinamiza el comportamiento del ser humano, permitiéndole desarrollar un sentido superior en la convivencia con el otro y con el medio ambiente para que se desarrolle y produzca mejor, es necesario la práctica en la cual el docente adquiere experiencia dentro del aula tanto propia o por parte del niño o niña, animándose y animando a los estudiantes a descubrir nuevos aprendizajes por sí mismos y corregir errores, ya que desde ellos también se puede construir nuevos y significativos conocimientos con perseverancia, constancia y positivismo en su labor educativa.

Como afirma Díaz (2011) “formación profesional de cada docente ha de ser una labor permanente e inmanente a nuestro sentido de ser, la esencia de quien guía hacia un camino complejo, la senda de la vida” (p. 58).

“Para enseñar, no basta con saber la asignatura” (Hernández, 2006), sino una ardua preparación, responsabilidad, esfuerzo y sobretodo amor para alcanzar un perfecto equilibrio entre sus conocimientos, habilidades, creatividad, para imprimir en su trabajo ese sello personal que le hará permanecer en la memoria de sus estudiantes, logrando que ellos adquieran un conocimiento amplio, con el cual puedan tomar mejores decisiones y distinguir lo correcto e incorrecto en su diario vivir.

En la mayoría de los países y actualmente en nuestro país, los programas empleados para formación de maestros están orientados en gran medida hacia actividades de carácter práctico, con lo que se pretende integrar la teoría de la educación con su práctica.

Para Andrade (2011) “En la práctica docente el profesor tiene que saber interactuar y comunicar un conjunto de conocimientos y aprendizajes significativos a través de métodos y estrategias apropiadas” y así desarrollar habilidades, destrezas y actitudes para el proceso de enseñanza -aprendizaje. Es decir que debe poseer una personalidad y carácter de educador que dispone, rápido y fácilmente de mayor información, logrando que sus estudiantes se desarrollen integralmente venciendo todo reto y obstáculo.

Un aspecto importante para una buena práctica docente es la vocación. “Un docente que tiene vocación se responsabiliza, se entusiasma y se involucra en mejorar la enseñanza, adquiriendo un compromiso afectivo y profesional” (p.5)

La vocación se define como “la inclinación o predisposición que tiene una persona hacia alguna profesión o estudio que exige condiciones y aptitudes, incluso, se afirma que determina los rasgos que dicha persona posee”...

Para el maestro de verdadera vocación su trabajo en la práctica docente es noble e enriquecedor, porque ama verdaderamente lo que hace, no se basa solo en conocimientos, técnicas o habilidades, sino que busca “el más” en su trabajo educativo fuera y dentro de él, sin dejar que su práctica docente se convierta en una rutina, sino más bien está convencido que tiene el futuro de niños y jóvenes en sus manos.

Se puede concluir que la práctica docente lleva a accionar e integrar varios aspectos de la enseñanza - aprendizaje y no solo a una reserva de conocimientos. “Hablar de práctica docente nos lleva pensar en la posibilidad de integrar en los procesos de enseñanza-aprendizaje implicados con lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual”. No es suficiente entrenar a los estudiantes solo en estrategias cognitivas y en la adquisición de destrezas procedimentales, sino también en un desarrollo de la sensibilidad y afectos entre estos: la motivación, los valores, las conductas y los modos de ser y hacer (Lanatti, Andrea. 2010).

1.2. Gestión educativa

La gestión requiere siempre de un responsable y para que esta gestión sea adecuada, dicho responsable ha de tener la capacidad de liderazgo, el cual debe estar vinculado con el quehacer central de la escuela, que es formar a los estudiantes.

A gestión educativa se le conoce con diferentes definiciones, pero en general es un sustantivo que denota acción.(Eduardo Fabra, 2003, p. 357)

1.2.1. Definiciones de gestión educativa

- Según el Ministerio de Educación Nacional 2013, la gestión escolar en los establecimientos educativos, “es un proceso sistemático que está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas y a sus proyectos, con el fin de enriquecer los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos; conservando la autonomía institucional, para así responder de una manera más acorde, a las necesidades educativas locales, regionales y mundiales”.
- Se entiende como Gestión Educativa “un proceso orientado al fortalecimiento de los PEI, 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”.(EDUCANDO, 2009)
- La Gestión Educativa es un nuevo paradigma en el cual los principios generales de la administración y la gestión se aplican al campo específico de la educación. (Correa, 2012)
- Gestión educativa “es un proceso de dirección científica de las Instituciones educativas que emplea la dirección y planeación estratégica para implementar el desarrollo de estas instituciones que es el cumplimiento de sus objetivos y metas en la satisfacción de las necesidades y demandas de la sociedad para su progreso” (Mazacón, 2003, p. 106).
- La gestión educativa es la capacidad que tiene la institución para dirigir los procesos, recursos y toma de decisiones, en función a la mejora permanente del proceso de enseñanza-aprendizaje y el logro de la formación integral de todos los estudiantes que atiende.

- La gestión educativa desde el punto de vista administrativo, es un conjunto de técnicas aplicables a la conducción de organizaciones para alcanzar eficacia y eficiencia.(Herrera, 2012, pág. 13)
- Según la UNESCO, gestión educativa “es el conjunto de procesos teórico-prácticos integrados y relacionados, tanto horizontal como verticalmente, dentro del sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la educación”.

1.2.2. Características de la gestión

La gestión escolar 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.

- La importancia que tiene la gestión escolar para el mejoramiento de la calidad en el país, radica en el fortalecimiento de las secretarías de educación y de los establecimientos educativos; en sus instancias administrativas y sistema pedagógico, para generar cambios y aportar un valor agregado en conocimientos y desarrollo de competencias a los estudiantes.
- Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
- Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.
- Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.
- Comprometer a todos los actores institucionales.
- Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece.

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

- Planificar
- Controlar
- Definir de objetivos.
- Tomar decisiones para solucionar problemas.

- Dar paso a la comunicación.
- Gestionar para que exista capacitación del personal.
- Tener la influencia del poder.(EDUCANDO, 2009).

Otras características en la gestión:

- Promueve una calidad de educación para todo el ámbito escolar.
- Pone en marcha nuevas prácticas, formas de relación y valores, que propician una mejor relación e interrelación de los estudiantes, docentes, padres de familia y directivos.
- Construye una cultura organizacional.
- Establece un currículo adecuado a las circunstancias de la vida de los estudiantes y a las necesidades de la sociedad.
- Consigue los aprendizajes sean largo plazo y tengan un sustento en valores morales individuales y sociales para una mejor convivencia.
- Cuenta con recursos humanos y materiales suficientes y los administra de manera eficiente.
- Tiene en cuenta la desigualdad, situación de los estudiantes y familias, de las comunidades y escuelas, y ofrece el apoyo necesario.

Un compromiso de la gestión es minimizar la carga administrativa, simplificando y transparentando los procesos institucionales con una relación de proximidad Escuela - Ministerio a través de la incorporación de tecnología y descentralización administrativa, procurando de esta manera fortalecer la labor específica que deben realizar las escuelas. En tal sentido se lleva adelante un proyecto denominado Gestión Administrativa Escolar simplificada, en el cual se desarrollaron interesantes avances. (Ministerio de Educación Ecuatoriano, 2013)

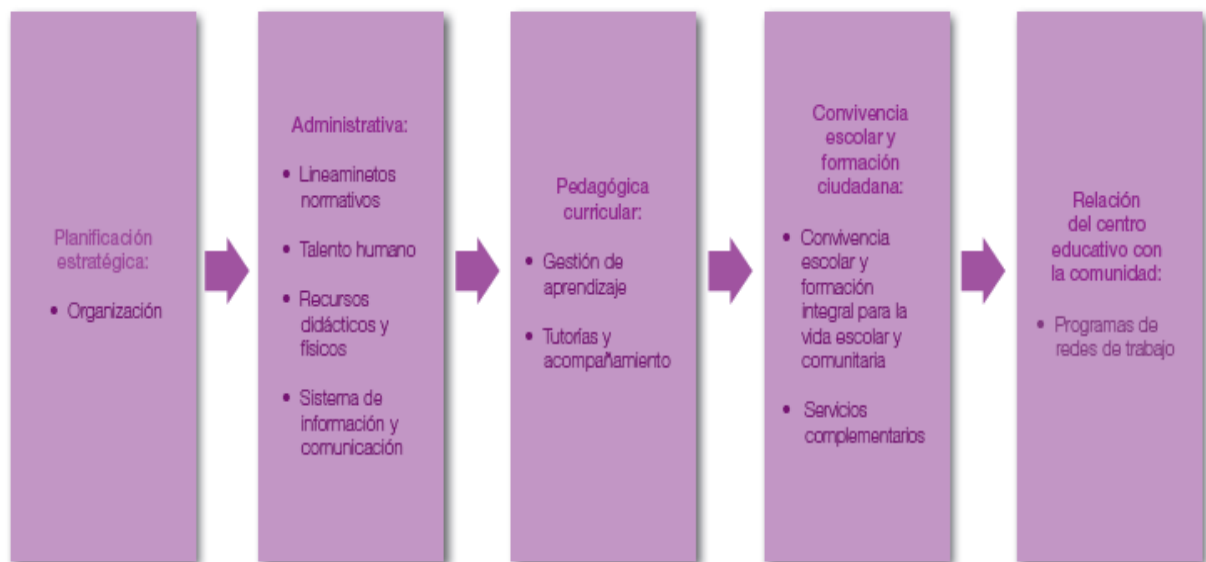
Un ejemplo de gestión educativa que en la actualidad ha puesto en marcha el Ministerio de Educación en el Ecuador. Es “el Sistema Integral de Gestión Educativa” es una aplicación web que permite mantener informados a sus usuarios de todos los procesos importantes que esta Cartera de Estado realiza a través de herramientas tecnológicas versátiles y seguras”, es decir que por medio de este sistema Web, se puede acceder por medio de claves a buscar información importante, concreta y real referente a la educación. El Nuevo Modelo de gestión persigue la desconcentración de la Autoridad Educativa Nacional, a su vez, una nueva práctica de realización del servicio público (mejor distribución

de personal capacitado e idóneo); así como la racionalización de recursos, distribución de competencias y responsabilidades. (Ministerio de Educación, 2012).

1.2.3. Tipos de gestión

La gestión se caracteriza por una visión amplia de las posibilidades reales de una organización para resolver alguna situación o para alcanzar un fin determinado. (Mintzberg, 1984).

Los Estándares de Gestión Escolar abarcan los procesos de gestión y las prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo en:



Fuente: Ministerio de Educación

Elaborado por: Estándares de Calidad Educativa (2012)

➤ Gestión escolar

Ésta se enfoca en la manera en que cada organización traduce lo establecido en las políticas; se refiere al subsistema y a la forma en que agregan al contexto general sus particularidades. En el campo educativo, establece las líneas de acción de cada una de las instituciones educativas.

Comprende acciones de orden administrativo, gerencial, de la política personal, económica-presupuestada, de planificación, de programación, de regulación y de orientación. La gestión escolar ha sido objeto de diversas conceptualizaciones que buscan reconocer la complejidad y la multiplicidad de asuntos que la constituyen.

Según SEP. (2001). La gestión escolar está conformada por directivos, el equipo docente, las normas, las instancias de decisión y los actores y factores que están relacionados.

Los procesos de gestión y las prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo.(Ministerio de Educación, 2012, p. 11).

➤ **Gestión pedagógica (Académica)**

Está relacionado con la forma que el docente realiza los procesos de enseñanza-aprendizaje, cómo asume el currículo y lo traduce en planeación didáctica, cómo lo evalúa y la manera de interactuar con los estudiantes y padres de familia. A través de los Estándares de Calidad Educativa Ecuatoriano se describe los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde la Educación Inicial hasta el Bachillerato.

➤ **Gestión Planificación estratégica**

La gestión estratégica constituye el hilo conductor del proceso de formación y desarrollo de competencias en educación.

Según Pozner (2000). La gestión estratégica es una nueva forma de comprender, de organizar y de conducir, tanto el sistema educativo como la organización escolar.

➤ **Gestión Administrativa**

Definida como misión de soporte o como misión de apoyo, comprende el diseño, la planeación, la operalización y la flexibilización de las estructuras organizativas, los sistemas de reglas y los presupuestos e inversiones que se requieren para responder a los propósitos

del Proyecto Educativo Institucional, así como a los cambios internos y externos de la institución. (Correa Amanda, 2012, p.16)

Otra importante función de la gestión administrativa es gestionar el talento humano de la institución y mejorar así la calidad académica. Para ello implementa acciones de inducción, reinducción, formación, seguimiento, supervisión, bienestar, incentivos, reconocimientos, motivación. (SEM, 2005)

➤ **Gestión de convivencia y comunidad**

Es considerada como “La misión vital de las organizaciones que lideran procesos educativos. Ésta define, mantiene y hace seguimiento a la interacción existente entre los miembros de la comunidad educativa y de la institución en su conjunto con el medio social y productivo en el que se desenvuelve”. Este tipo de gestión identifica necesidades y problemas del contexto social y plantea acciones. Además apoya programas que contribuyan a su solución y al mejoramiento de la calidad de vida de las personas dentro o fuera de la Institución educativa.

“La institución educativa desde la gestión de convivencia y comunidad genera vínculos culturales, sociales y afectivos con los padres de familia, los egresados, los líderes institucionales y comunitarios para proponer alianzas que posibiliten apoyar el desarrollo humano y social de la comunidad en la que está inscrita”. Los egresados de la institución educativa son considerados como capital humano importante para el desarrollo de programas académicos, culturales y de proyección social. (Correa, 2012)

1.2.4. Ámbitos de gestión docente

De acuerdo a los Estándares de Calidad de Educativa “un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país”. (Ministerio de Educación, 2012, p. 11)

1.2.4.1. **Ámbito de la gestión legal**

El Ecuador ha emprendido un gran reto en la educación, encaminados de acuerdo al Plan Decenal de Educación 2006 - 2015, bajo el marco del buen vivir. Estos grandes cambios cuentan con un marco legal que los legitima y los impulsa. Estos son:

- La Constitución de la República (aprobada en 2008).
- La Ley Orgánica de Educación Intercultural (que entró en vigencia el 31 de marzo de 2011).
- El Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (que está vigente desde el 26 de julio de 2012).

La Constitución de la República, capítulo I, Inclusión y Equidad, Sección primera de Educación, Art 347 numeral 11. Manifiesta que será responsabilidad del Estado: Garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos y en 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.(Ministerio de Educación , 2012).

En la LOEI en relación al ámbito legal de la gestión docente enuncia algunos artículos específicos como:

- Derechos y Obligaciones de los/as docentes (Art 10 y Art. 11)
- Competencias de la Autoridad Educativa en relación a las evaluaciones realizadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa de acuerdo a los Estándares de Calidad. (Art. 22, literal d, Art 68, 69)
- Del desarrollo profesional (Art 31, d)
- Calidad Educativa (Art. 93, 96)
- De los concursos de méritos y oposición para llenar vacantes de docentes públicos.(Art.97,98,103, 109)
- Del eslabón del docente (111,113,114,115,119,120,121 literal d, f y g, 124,125,126,127,128)
- De la regulación, control, infracciones, sanciones y recursos administrativos(Art.132,133)

- Disposiciones generales (Art.43)

En el Reglamento de la LOEI en el ámbito legal se encuentran los siguientes artículos:

- Del sistema nacional de educación (Art. 6,8)
- De la evaluación educativa (Art.19)
- De la difusión de los resultados de la evaluación (Art. 21)
- Del régimen laboral (Art. 40,41)
- De las autoridades de las instituciones educativas (Art. 43, 44, 45,46)
- De los organismos de las instituciones educativas (Art.49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57,59).
- De las organizaciones estudiantiles (Art. 72,73.76).
- De los padres de familia o representantes legales de los estudiantes (Art. 76).
- Del gobierno escolar (Art. 79, 83)
- Entre otros.

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje

Se aprende a través de la indagación. Los docentes propician que los estudiantes aprendan de manera reflexiva, crítica y creativa, haciendo uso continuo de diversas fuentes de información y estrategias de investigación. Se aprende también de manera colaborativa: se propicia que los estudiantes trabajen en equipo, aprendiendo entre ellos, intercambiando saberes y cooperando cada uno desde sus capacidades. Se atiende con pertinencia la diversidad existente en el aula, se consideran las características individuales, socioculturales y lingüísticas de sus estudiantes, lo mismo que sus necesidades. Se desarrollan y evalúan competencias, capacidades creativas y resolutivas.(Ministerio de Educación, 2012)

En los estándares de aprendizaje se puede evidenciar que el ámbito de gestión está enfocado hacia los logros que deberían alcanzar los estudiantes ecuatorianos, y se refieren a los conocimientos, habilidades y actitudes a adquirir como consecuencia del proceso de aprendizaje. Además los “estándares se establecen en cinco niveles que permiten visualizar la progresión del aprendizaje que se espera del estudiantado en los dominios centrales de cada área curricular”.

Primer Nivel	Al término del PRIMER AÑO de Educación General Básica
Segundo Nivel	Al término del CUARTO AÑO de Educación General Básica
Tercer Nivel	Al término del SÉPTIMO AÑO de Educación General Básica
Cuarto Nivel	Al término del DÉCIMO AÑO de Educación General Básica
Quinto Nivel	Al término del TERCER AÑO de Bachillerato

Fuente: Ministerio de Educación

Elaborado por: Estándares de Aprendizaje (2012)

Los estándares de aprendizaje abarcan por el momento cuatro áreas del currículo nacional: Matemática, Lengua y Literatura, Ciencias Naturales y Estudios Sociales.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación

En este ámbito se identifican los elementos que continuamente definen los diversos modelos de planificación. De este modo se pueden comprender los diferentes roles que juegan cada uno de los agentes que intervienen en los procesos, tanto los políticos como los técnicos planificadores. También se estudian los riesgos y oportunidades que cada modelo de planificación aporta según el contexto geográfico, político y sectorial en el que necesita operar, así como los elementos que es necesario poner en juego. Bajo este prisma se trabaja, para identificar y caracterizar prácticas exitosas para su aplicación en otros contextos. (Grupo Gespal, 2011)

La planificación es una importante herramienta de innovación que comprende el estudio y la determinación de variados factores y variables que se establecen en los distintos escenarios educativos. De éste modo, conforman ese escenario, estrategias y conocimientos de aprendizaje que utiliza el docente para hacer de su labor educativa una acción efectiva y eficiente (Ahumada Inostroza, 2008)

Planificar es “aproximarse al futuro estando en el presente”, es decir es el procedimiento mediante el cual se escogen, ordenan o se proponen acciones para el logro del propósito educativo, procurando una mayor racionalidad de los recursos (Misión Sucre,

2011). Llamamos planificación al instrumento con el que los docentes organizan su práctica educativa articulando el conjunto de contenidos, opciones metodológicas, estrategias educativas, textos y materiales para secuenciar las actividades que se han de realizar.(Videla, 2007)

1.2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación

El ámbito de liderazgo es fundamental en la educación ya que incorpora habilidades y competencias que dan direccionalidad a un proyecto educativo, éstas se demuestran en la capacidad de orientar a los actores escolares al logro de las metas establecidas.

Los criterios de liderazgo en el director y el equipo directo pueden ser los siguientes:

- Ejercen liderazgo y administran el cambio al interior de la escuela.
- Aseguran la existencia de información útil para la toma de decisiones oportuna y la consecución de resultados educativos.
- Son capaces de administrar conflictos y resolver problemas.
- Difunden el proyecto educativo y aseguran la participación de los principales actores de la comunidad educativa en su desarrollo.

La base del liderazgo directivo es la buena comunicación entre el líder y los miembros del grupo. El director y su equipo directivo deben asegurar canales efectivos de comunicación, a fin que sus mensajes sean entendidos y que los miembros de la comunidad se sientan escuchados.(Ministerio de Educación Chile, 2012).

El liderazgo educativo “Es la capacidad de articular, conceptualizar, crear y promover espacios y posibilidades para un cambio crítico y efectivo de las condiciones que inhiben el mejoramiento de todos y para todos”(Velázquez González, 2011)

Según Lagunas (2012) La comunicación, es fundamental en la gestión del docente, ésta permite poner en común, compartir, transmitir y persuadir; dejar de lado individualidades extremas en beneficio del grupo o equipo brindando todo lo que sea necesario para lograr los objetivos que se propongan tratando de que el buen ánimo y el espíritu de discusión sea útil e inteligente. (p.1)

“Un buen líder sabe cuándo escuchar y cuándo apartarse, y así puede trabajar eficazmente con cualquiera en cualquier circunstancia” (p.5)

Según Freire, citado por Dalila A. Aguirre Raya, "La educación es comunicación, es diálogo, en la medida en que no es la transferencia del saber, sino un encuentro de sujetos interlocutores, que buscan la significación de los significados." Según él, "la comunicación no es la transferencia o transmisión de conocimientos de un sujeto a otro, sino su coparticipación en el acto de comprender la significación de los significados. Es una comunicación que se hace críticamente".

El liderazgo y la comunicación son una misma cosa, es decir, no puede existir una sin la otra, pues para él, el proceso docente educativo es un proceso comunicativo de liderazgo donde el profesor y el alumno participan activamente en la solución de las tareas y en la adquisición de nuevos conocimientos.

Dewey citado por Cirigliano-Villaverde (1997), identifica a la educación con comunicación y afirma que "es la única situación que explica cómo puede pasar un elemento cultural a otra persona". Y es en la experiencia compartida donde el educando puede adquirir la igual percepción de un contenido sostenido por el grupo social que está incorporado en el aula, es así que los autores indican que la comunicación educativa permite una interrelación entre los docentes, los estudiantes y la comunidad, estableciendo un ambiente favorable de acuerdo a sus costumbres, que permitan el desarrollo de la personalidad de los individuos que participan. (Alva, 2005)

No hay liderazgo sin comunicación, esto implica la capacidad de despertar el interés por aprender uno del otro, de hecho podríamos llegar a afirmar que no existe interacción humana sin comunicación, cualquier tipo de relación se basa en la comunicación, la necesidad de transmitir un mensaje lleva en cierta manera implícito que exista alguien con la capacidad de entenderlo.

El docente con liderazgo como cabeza de un grupo debe de ser capaz de transmitir la información de manera que ésta sea accesible al grupo de estudiantes, además, debe de jugar con aspectos de la misma que transmitan y refuercen valores al grupo.

El líder por tanto debe de ser un comunicador impecable, que constantemente refuerce su faceta comunicadora, que estudie el lenguaje del grupo y sus peculiaridades, que domine el mensaje, que emplee la comunicación tanto ascendente como descendente no solo para hacer fluir las ideas dentro del grupo sino que además le sirva para consolidar su posición dentro del mismo. (Vázquez, 2006)

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

Una de las funciones esenciales de la aplicación de las estrategias debería consistir en establecer la vinculación de sentido entre contextos socio-culturales y aprendizaje.

Las estrategias que utilizan los docentes son modificadas frecuentemente con el fin de dar respuesta a las dificultades de aprendizaje de los estudiantes y constituyen el aspecto más dinámico y cambiante de las prácticas docentes. Ello habla de un proceso de búsqueda y mejora por parte de los docentes. Esta preocupación permite desarrollar algunas experiencias con resultados alentadores. (Álvarez Monica, 2008, p. 87)

1.3.1. Definiciones de estrategias

El término “estrategia” procede del ámbito militar y significa literalmente “el arte de dirigir las operaciones militares”, así, los pasos o elementos de una estrategia son variados como las tácticas, las técnicas, la logística, los recursos económicos, los recursos de inteligencia, entre muchos otros. (Ferreire, 2004)

“Estrategia es un conjunto de acciones planificadas sistemáticamente en el tiempo que se llevan a cabo para lograr un determinado fin o misión. Proviene del idioma griego stratos, «ejército», y agein, «conductor», «guía». Según Odderey Matus, estrategia es un conjunto de actividades, en el entorno educativo, diseñadas para lograr de forma eficaz y eficiente la consecución de los objetivos educativos esperados. “Desde el enfoque constructivista, esto consistirá en el desarrollo de competencias por parte de los estudiantes” (La enciclopedia libre, 2014)

La palabra estrategia también se define como formulaciones operativas destinadas a traducir políticas en ejecuciones prácticas. Integra de modo coherente, concepciones metodológicas, procedimientos y logísticas en función de aspiraciones, necesidades y posibilidades. (Ministerio de Educación)

Según Morales (1996) Estrategia es un modelo que da coherencia, unidad e integridad a las decisiones que se toman en la institución. Provee un diseño global e integrador para toda la institución. Es un medio para establecer el propósito institucional: su razón de ser, sus objetivos, programas de acción y prioridades en la asignación de recursos y además asegura el equilibrio viable entre cambios externos y las capacidades internas. (p. 25,26).

1.3.2. Tipos de estrategias

Se presenta algunos tipos de estrategias que se puede emplear con la intención de facilitar el aprendizaje significativo de los estudiantes. Las estrategias seleccionadas son:

- Estrategias de enseñanza
- Estrategias de aprendizaje
- Estrategias de liderazgo
- Estrategias de diferenciación
- Estrategias de enfoque
- Estrategias de estabilidad
- Estrategias de alianza

1.3.2.1. En la gestión legal

EL desempeño docente debe estar enmarcado en la aplicación de la normativa: LOEI, Reglamento Educativo, Código de la Niñez y de la Adolescencia y otras leyes que garanticen el bienestar de sus estudiantes.

Además debe desarrollar su gestión bajo cumplimiento del PEI, Código de Convivencia Institucional y/o otros documentos institucionales.(Ministerio de Educación, 2012, p. 11)

Para acrecentar el proceso de gestión docente es necesario que el docente conozca las obligaciones y derechos, descritas en la LOEI y su Reglamento, entre estas tenemos:

Art. 10.- Derechos.- Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

- a. Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades...
- b. Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana.
- c. Expresar libre y respetuosamente su opinión en todas sus formas y manifestaciones de conformidad con la Constitución de la República y la Ley.
- d. Ejercer su derecho constitucional al debido proceso, en caso de presuntas faltas a la Constitución de la República, la Ley y reglamentos.

e. Gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones. Entre otras.

Art. 11.- Obligaciones.- Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

- a. Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;
- b. Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;
- c. Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos;
- d. Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;
- e. Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;
- f. Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;
- g. Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos; entre otros. (LOEI, 2012).

1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular

Para que el docente ejerza su gestión de calidad es necesario que se involucre en la organización de la Institución y en el desarrollo y aplicación de los documentos institucionales.

- Participar del desarrollo y ejecución del Proyecto Educativo Institucional (PEI), con la participación del Gobierno Escolar. Este documento constituye un factor orientador y dinamizador para las instituciones educativas. (Guía de elaboración del PEI)
- Involucrarse en el desarrollo de autoevaluación institucional. La autoevaluación ayuda a la institución a identificar sus fortalezas y oportunidades, lo que permitirá definir y poner en marcha un plan de mejora. También permitirá reconocer debilidades y limitaciones, para tomar conciencia de ellas y convertirlas en potencialidades. (Guía de la Autoevaluación Institucional)

- Desarrollar planes de mejora, con la participación de las autoridades y el comité de autoevaluación, a partir de los resultados de la evaluación institucional en relación a la gestión docente. (Estándares de Calidad, 2012, p.8)

En relación al fortalecimiento de la gestión docente en cuanto al currículo.

- El docente debe ser un conocer innato en el dominio de la práctica que enseña es así que en su trabajo tiene que dominar el área del saber que enseña, comprender la epistemología del área del saber que enseña y sus transformaciones a lo largo de la historia, conocer la relación del área del saber que enseña con otras disciplinas, conocer y aplicar la didáctica de la disciplina que imparte, y las teorías e investigaciones educativas que la sustentan.
- Conocimiento el currículo nacional, ya que él debe comprender los componentes de la estructura curricular, cómo se articulan y cómo se aplican en el aula, conocer el currículo anterior y posterior al grado/curso que imparte y conocer los ejes transversales que propone el currículo nacional.
- Monitorear la implementación del currículo nacional vigente para cumplir los estándares de aprendizaje.
- Dominio de la lengua con la que enseña utilizándola de forma competente (Ministerio de Educación, 2012, p. 11)

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje

Las estrategias de aprendizaje permiten transformar la información en conocimiento a través de una serie de relaciones cognitivas, que interiorizadas por el alumno, le van a permitir organizar la información y, a partir de ella, hacer inferencias y establecer nuevas relaciones entre diferentes contenidos, facilitándoles su proceso de aprender a aprender (Hernández, 1998).

La estrategia de aprendizaje se entiende como un conjunto de interrelaciones de funciones y recursos, capaces de generar esquemas de acción que hacen posible que el estudiante se enfrente de una manera más eficaz a situaciones generales y específicas de su aprendizaje; que le permiten incorporar y organizar selectivamente la nueva información

para solucionar problemas de diverso orden. El estudiante, al dominar estas estrategias, organiza y dirige su propio proceso de aprendizaje.

Las técnicas de aprendizaje forman parte de las estrategias y pueden utilizarse en forma más o menos mecánica, sin que sea necesario para su aplicación que exista un propósito de aprendizaje por parte de quien las utiliza; las estrategias, en cambio, son siempre conscientes e intencionales, dirigidas a un objetivo relacionado con el aprendizaje. (González Ornelas, 2003, p. 2- 4)

Para mejorar los procesos de la gestión docente en el aprendizaje se menciona algunas estrategias:

- Trabajo colaborativo para la planificación y el intercambio de estrategias de evaluación y de resolución de conflictos.
- Desarrollo, implementaciones y adaptaciones curriculares para estudiantes con necesidades educativas especiales, asociadas o no a la discapacidad.
- Implementación de estrategias de evaluación que orienten a los estudiantes y docentes de manera permanente, oportuna y precisa a lograr los objetivos de aprendizaje.
- Desarrollar y supervisar programas de asistencia psicológica o pedagógica oportuna.
- Desarrollar un plan de tutorías que garantice el refuerzo académico y que ofrezca una retroalimentación pertinente, detallada y precisa para mejorar el rendimiento en el aprendizaje.
- Implementar planes de acompañamiento, efectivos y permanentes, para estudiantes con necesidades educativas especiales.
- Planificación para el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Implementación procesos de enseñanza-aprendizaje en un clima que promueve la participación y el debate.
- Evaluación y retroalimentación acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes (Ministerio de Educación, 2012, p. 9,11,12)

1.3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación

En la formación del profesorado del siglo XXI existen dos elementos esenciales en la sociedad del conocimiento: la competencia en el medio social y el liderazgo educativo que se inscriben con fuerza en la dimensión pedagógica.

El docente es el gestor de calidad, líder, guía comunicador, responsable, mediador, etc, de la calidad de educación, consciente de su responsabilidad y conocedor de las estrategias que se plantea día a día, tiene la misión de hacerlas reales, poniéndolas en práctica en el desarrollo del proceso enseñanza - aprendizaje de forma eficaz, gozosa y creativa. (Argos, 2013).

Tipos de liderazgo educativo

Robinson (2010) establece tres conjuntos básicos de competencias requeridas para un liderazgo pedagógico efectivo que tienen un alto grado de interdependencia:

1. Conocimiento pedagógico sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje. Este conocimiento necesario para el ejercicio del liderazgo pedagógico, vincula el conocimiento curricular y pedagógico con las dimensiones administrativas y de gestión.
2. Saber resolver los problemas que se presentan en el centro en función de su conocimiento pedagógico y de liderazgo.
3. Fomentar la confianza relacional con el personal, las familias y el alumnado. El liderazgo, como proceso social, es un fenómeno relacional en sí mismo, basado en la confianza, a diferencia de otras actuaciones de autoridad, poder o manipulación. (Fernández, 2013)

Como estrategias que fortifiquen el liderazgo en la gestión docente se considera las siguientes:

- Inspirar la necesidad de generar transformaciones.
- Generar una visión de futuro.
- Comunicar esa visión de futuro.
- Habilitar el trabajo en equipos.
- Brindar orientación que desarrolle el espíritu de logro.
- Consolidar los avances en las transformaciones.
- Actualizar el aprendizaje.
- Fomentar los compromisos de líderes: honestidad, confianza, autonomía, proactivo entre otros. (Pozner, 2012).

De acuerdo a cuanto presenta el Ministerio de Educación se puede mencionar algunas estrategias de liderazgo que el docente puede aplicar con los estudiantes.

- El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.
- El docente se compromete con la formación de los estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del buen vivir.
- El docente enseña con valores, garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos.
- El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad más cercana.
- Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.
- Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.
- Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.
- Reconoce los logros de sus estudiantes.
- Responde a situaciones críticas que se generan en el aula y actúa como mediador de conflictos.
- Promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación del docente y del estudiante.
- Diagnostica las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, considerando los objetivos del currículo y la diversidad del alumnado.
- Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes.
- Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores y prácticas democráticas.
- Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes.
- Fomenta en sus alumnos la capacidad de analizar, representar y organizar acciones de manera colectiva, respetando las individualidades.
- Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes.
- Valora las diferencias individuales y colectivas generando oportunidades en los estudiantes dentro del entorno escolar.
- Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.
- Fomenta el respeto y valoración de otras manifestaciones culturales y multilingües.
- Realiza adaptaciones y adecuaciones curriculares en atención a las diferencias individuales y colectivas de los estudiantes.

- Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma.
- Impulsa planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana.
- Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa. (Educación, 2012)

Tradicionalmente, los líderes han sido valorados por sus dotes de comunicación y por su capacidad a la hora de tomar buenas decisiones. Aunque se trata de cualidades importantes para el líder servidor, estas deben ser reforzadas por el profundo compromiso de escuchar atentamente a los demás. (Rodríguez, 2012)

ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN

Sin duda las estrategias de comunicación son de fundamental importancia para la educación, ya que representan un proceso intencional, voluntario y consciente. Requiere emisores, canales, mensaje y receptores, y además todo aquello que conforma este proceso de enviar y recibir mensajes.

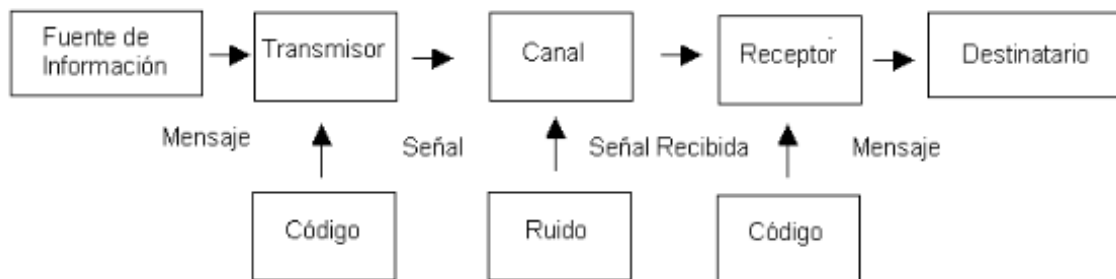


Fig. 2 - Esquema básico de comunicación, Baylon y Mignot, 1996:47.

Fuente: La comunicación en los centros educativos

Elaborado: Cantón, I y García, A (2012)

Tanto la dimensión institucional como la interpersonal e intrapersonal, se manifiestan en las relaciones intersubjetivas, amalgamadas a la cultura y a la comunicación entre sus miembros.(Cantón, 2012)

Todo comportamiento humano es comunicación, por lo tanto no hay “no comunicación” (Watzlawick, 1983). Desde esta perspectiva la comunicación está indisolublemente ligada a la vida organizacional en todos sus aspectos.

Para mejorar los procesos en la gestión de comunicación el docente debe implementar acciones formativas y comunicativas como:

- Mejorar su percepción sobre la importancia de su rol en el aula, para detectar casos de ausentismo estudiantil y/o bajo rendimiento académico.
- Seguir y acompañar al estudiante por medio de relaciones humanas que tengan como base la comunicación.
- Comprender la importancia de tener una buena comunicación en las acciones formativas. (Muñoz Dáz, G, 2012, p.7)
- Enfatizar sobre la capacidad de escuchar activamente y su incidencia en la eficiencia de comunicarse.
- Orientar y permitir ser orientado desde la palabra. Se unen en ello y, especialmente desde este ejercicio, la evaluación hacia actitudes y emociones como la perseverancia, la calma, la paciencia y el pensamiento positivo entre otros.(Hijas de María Auxiliadora, 2012, p. 5)
- Tener presente que la comunicación no es un principio sino un modo de vivir con los niños y jóvenes, por medio de ella se puede entrar en ellos, en sus problemas, en sus ansias y aspiraciones, en sus experiencias reales, en sus lugares de encuentro, en su lenguaje expresivo.

Es así que comunicar no es imponer caminos y ritmos, sino procurar que nazcan en nosotros nuevos gérmenes, decisiones autónomas, empuje creador en creciente sentido de responsabilidad personal y corresponsabilidad frente a la entera comunidad.

Es comprender a cada uno y a toda la comunidad revalorizando los papeles y cualidades personales de cada uno. La comunicación no es solo un hecho de competencia educativa. Es también un acto de fe: creer en la vida de los estudiantes y creer, más en general, que es posible un modo distinto de enseñar, que es posible una nueva calidad de educación. (Hijas de María Auxiliadora, 2012, p. 5).

Creemos firmemente en el rol que juega el docente en el aula de clase, por eso es imprescindible que quien desempeña esta noble misión sienta en su vida el carisma de amar a los estudiantes, de estar dispuesto a poner en acto los mejores recursos de su persona a fin de que el lenguaje de la educación como transmisión y descubrimiento de conocimientos y vivencia de valores encuentre tierra fecunda que transforme sus vidas.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

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

- ✓ **Transversal:** Investigaciones que recopilan datos en un momento único. El objetivo de un estudio transversal es conocer todos los casos de personas con una cierta condición en un momento dado, sin importar por cuánto tiempo mantendrán esta característica ni tampoco cuando la adquirieron.
- ✓ **Exploratorio:** Se trata de una exploración inicial en un momento específico, que pretende dar una visión general, respecto a la realidad investigada, ayudando a familiarizarse con el tema de la investigación.
- ✓ **Descriptivo:** Se podrán indagar los niveles de una o más variables en una población dada, pretende llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

2.2. Contexto

La Unidad Educativa “Julio María Matovelle” se encuentra ubicada en el centro urbano del cantón Paute, la dirección es la venida siglo XX. No. 3-19 y Sucre, está regentada por las hermanas Oblatas de los Corazones Santísimos de Jesús y de María; dicha Congregación nació en Cuenca el 8 de Abril de 1892 con el fin de educar a las niñas pobres.



Observación No.3
Puerta lateral de la Institución

La Unidad Educativa “Julio María Motovelle” fue fundada el 04 de octubre de 1893 con la autorización del Dr. Juan Bautista Vásquez, notable director de estudios del Azuay, es una institución con 117 años de servicio a la niñez y adolescencia del cantón Paute, en la provincia del Azuay.

Actualmente los niveles de educación en los que trabajan son: Educación Inicial, Educación General Básica y Bachillerato en Ciencias y Técnico, acorde a los estándares de calidad dados por el Ministerio de Educación, estos se han centrado en el ser humano, que está dentro de un entorno natural y social, con sus derechos y responsabilidades; dicha labor se ha perfilado en los ejes fundamentales como son: Visión, Misión, Planificación, Evaluación y Seguimiento. Cuenta con 448 estudiantes, el nivel socio económico es medio; la Rectora es la hermana Yolanda Álvarez y el Vicerrector el Dr. Edison Moreno, colaboran esta obra educativa 30 docentes.

La Institución está presente en el cantón Paute por más de un siglo. Gracias a la fecunda labor educativa, ha alcanzado espacios en la comunidad pauteña y se ha convertido en un establecimiento educativo privilegiado por la confianza que en ella depositan los padres y madres de familia, que en su larga trayectoria ven en ella la mejor opción para dar a sus hijos una educación de calidad.

2.3. Participantes



**Docentes respondiendo el cuestionario de investigación
Sala de profesores**

Docentes de la Unidad Educativa particular “Julio María Matovelle”, que colaboraron en esta investigación. Trabajan con niños de Educación General Básica.

Fue necesario solicitar todos los permisos a la Rectora Hermana Yolanda Álvarez para seleccionar a 5 maestras de primero, tercero, cuarto, sexto y séptimo grados. La edad está entre los 39 y 57 años y llevan trabajando en el magisterio entre 12 a 35 años

Las docentes tiene el título acorde al nivel de Educación General Básica. 2 maestras posee título de profesor y 3 maestras el título de tercer nivel, trabajan con alegría y responsabilidad ofreciendo a los estudiantes una educación de calidad, según supo manifestar la Hna. Rectora

La modalidad de trabajo en la Unidad Educativa es presencial y su relación laboral - a pesar de ser una institución particular-, es por nombramiento.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos

Los métodos utilizados para la investigación fueron:

- El método analítico – sintético: Facilitó el conocimiento de la realidad en la que trabajan los investigados y facilitó la reconstrucción de esa misma realidad, asociando juicios de valor, abstracciones y conceptos que ayudarán a una mayor comprensión y conocimiento.
- El método hermenéutico: Desde el inicio de la investigación, permitió la recolección e interpretación bibliográfica para la elaboración del marco teórico; y, además facilitó el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico.
- Método descriptivo: Contribuyó para mejorar la explicación e identificar al grupo de docentes investigados y su desempeño profesional, por medio de observación de clase.
- El método inductivo – deductivo: Permitió tener un conocimiento real, lógico y concreto sobre los datos obtenidos en la investigación, con el apoyo de los cuestionarios aplicados y observaciones realizadas.
- El método estadístico: Con la aplicación de los instrumentos de investigación facilitó de la organización y el manejo de la información obtenida, la

representación, simplificación, análisis, interpretación, proyección y a los procesos de validez y confiabilidad con la que se pueden presentar los resultados.

2.4.2. Técnicas

Las técnicas utilizadas en la investigación fueron:

- De investigación bibliográfica:
 - La lectura*, representó un medio importante para conocer y recibir diariamente la información; analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos.
 - Los mapas conceptuales y organizadores gráficos*, facilitaron los procesos de comprensión y síntesis de lo investigado para una mejor presentación y desarrollo del marco teórico.
 - El resumen o paráfrasis*, favoreció la comprensión del tema, para entender mejor el texto y redactar con exactitud y calidad, elaborando luego, un texto original de forma abreviada.
- De investigación de campo
 - La observación y la encuesta*, ayudaron a la recolección y análisis de datos para obtener resultados y comprobaciones de validez y fiabilidad.

2.4.3. Instrumentos

El cuestionario y el registro de observación fue elaborado por el equipo de investigación, tomando como fundamento los criterios de los estándares de desempeño docente propuestos por el Ministerio de Educación (2011); así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL y que se desarrollan a través de los Practicum ofertados en la malla curricular.

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

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.

El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:

- La primera relacionada con datos de identificación de los centros educativos (nombre, tipo y ubicación de la institución) y de los docentes (sexo, edad, años de experiencia, nivel de formación, nivel de educación en el que trabaja, modalidad de trabajo y relación laboral del docente).
- La segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente y está conformada por cuatro ámbitos, cada uno de los cuales será evaluado tomando en cuenta los siguientes aspectos:
 - ✓ *Frecuencia*: El cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente.
 - ✓ *Importancia*: La prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.
 - ✓ *Nivel de Nivel de conocimiento*: El saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de la gestión.
- **Registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula.**

El objetivo del registro de observación es identificar la gestión: del aprendizaje, liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa. Este instrumento se compone de dos ámbitos de gestión: el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación que se evalúan a través de la frecuencia, es decir del cumplimiento de la actividad y del nivel de desarrollo.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento Humano

Los recursos humanos utilizados en la investigación fueron los siguientes:

Las autoridades de la institución Julio María Motovelle, cinco docentes investigadas el resto del personal docente y administrativo incluso el personal de servicio con su acogida y ayuda desinteresada.

El equipo de investigación de la UTPL, el tutor y la investigadora. Este grupo selecto de personas, han sido indispensables en la investigación, con su ejemplo de maestros, las orientaciones para el trabajo y el apoyo oportuno.



Personal administrativo de U.E. “Julio María Matovelle”

2.2.5.2. Institucionales

Los principales recursos institucionales fueron:

- La Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL):
- Unidad Educativa Particular “Julio María Matovelle” en la que se realizó la observación y se aplicó a las docentes los cuestionarios. En la Institución encontré siempre apertura, apoyo y comprensión
- Biblioteca municipal de Cuenca y de la universidad Técnica de Cuenca.

2.2.5.3. Materiales

- Libros, periódicos, revistas...internet
- Guía entregada por la UTPL
- Computadora, impresora, cámara fotográfica, esferos, copias, hojas.

2.2.5.4. Económicos

DESCRIPCIÓN DE GASTOS	VALOR
matrícula	594,004
pasaje	60,00
hotel	50,00
comida	30,00

copias anillado, impresiones	100,00
Factura de pago de la tasa de expedientes	220,00
VALOR TOTAL	1054,004

Como Religiosa Consagrada el trabajo de investigación fue y está financiado por la Congregación a la que me pertenezco “Hermanas Maestras de Santa Dorotea Hijas de los Sagrados Corazones” y en especial por la comunidad de Paute – Cuenca, en la que actualmente me encuentro desempeñando una misión.

2.6. Procedimiento

La presente investigación inició con el seminario de Fin de Carrera que se dio en la Sede de la UTPL en la ciudad de Loja. Fueron orientaciones concretas y precisas que motivaron a seguir el camino. Seguidamente, se recibió todo el material bibliográfico y se participó en la asesoría necesaria para el desarrollo del Proyecto de Investigación con sus ejes respectivos, resaltando el calendario de actividades ya planificado.

Entre los puntos de la asesoría más significativos tenemos:

- Descripción del tema a investigar.
- Explicación de los instrumentos de investigación elaborados por el grupo de investigación
- Aplicación y codificación de los instrumentos de investigación.
- Asesoría Técnica del manejo del Programa recolección de los datos y tabulación.

Con los fundamentos recibidos en la asesoría presencial realizada en la ciudad de Loja en la sede de la UTPL, el día lunes 16 de diciembre se solicitó audiencia a la Rectora de la Unidad Educativa Particular “Julio María Matovelle” para explicar la importancia de esta investigación, a través de la firma de la carta de presentación dirigida a los directores, rectores de los centros educativos elegidos por el investigador, la Rectora con un espíritu de disponibilidad y generosidad propio de su ser de consagrada, me atendió muy amablemente y en acuerdo con Dr. Edison Moreno Vicerrector, aprobaron la mi petición para realizar la investigación en tan prestigioso plantel del cantón de Paute.



Autoridades de la Institución

A continuación, junto con la Hna. Rectora se seleccionó los grados y se reunió a las docentes de 1ero, 3ero, 4to, 6to y 7mo años de Educación Básica, Con ellas se compartió el tema del trabajo, el motivo por el cual lo realizo y se fijó fechas para la aplicación del cuestionario y las visitas de observaciones en los distintos grados.

Las docentes gentiles y abiertas facilitaron la investigación, acordando el siguiente calendario para el trabajo:

Visitas de observación en las aulas:

- Lunes, 17 de diciembre en 7mo y 4to grado
- Martes, 18 de diciembre en 3er grado

Aplicación de los cuestionarios de autoevaluación del desempeño docente.

Miércoles 19 de diciembre del 2013, alas 13h30:



**Observación de clase No. 8.
Tercer grado de EGB.**

Por motivos de las fiestas navideñas se continuó las observaciones en enero del 2014.

- Lunes, 06 de enero en 7mo, 6to y 1er grado.

- Martes, 07 de enero en 6to, 3ero y 4to grado.
- Miércoles, 08 de enero en 1er grado, en este día la Rectora, con la ayuda del Vicerrector y el personal administrativo me proporcionaron todos los datos de la institución.



**Observación de clase No.4
1er gado de EGB.**

Con los datos obtenidos y la instalación del programa de Excel por parte de la UTPL, se ingresó los datos para la respectiva tabulación.

Trabajo personal realizado con mucha dedicación para optimizar los recursos que Dios pone en mis manos en proyección a un apostolado desplegado con amor y competencia.

CAPÍTULO III

RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,00	90%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	7,00	70%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	7,67	77%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,20	92%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	10,00	100%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	90%
TOTAL		70,67	
PROMEDIO		8,83	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa "Julio María Matovelle" del cantón Paute provincia del Azuay.

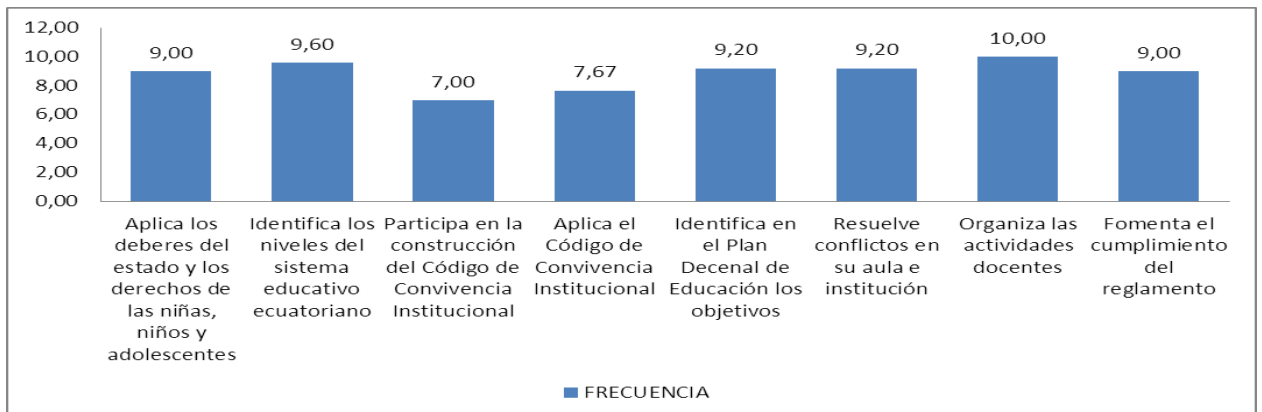


Figura 1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa "Julio María Matovelle" del cantón Paute provincia del Azuay.

De los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario de autoevaluación de desempeño al docente investigado, se muestra como satisfactorio la mayoría de indicadores, al realizar la comparación jerárquica se confirma que el indicador 1.3 (participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional) obtuvo una frecuencia de 7,00 mientras que el indicador 1.5 (Aplica el condigo de convivencia Institucional) alcanzó una frecuencia de 7,67; puntuaciones mediamente satisfactorias al respecto de los otros indicadores.

Frente a lo expuesto se deduce que, la falta de participación y aplicación se debe al incumplimiento del directivo a la Ley Orgánica y Reglamento de la Ley de Educación (2011), socializar con sus docentes la Construcción del Código de convivencia y dar los roles respectivos a los actores de la educación. Acuerdo Ministerial 332_13., para que pueda

aplicar de forma correcta en su diaria labor educativa. (Marco Legal Educativo 2012. Art. 89,90 p.169)

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,60	96%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,80	98%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,00	80%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,33	83%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,40	94%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	10,00	100%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
TOTAL		73,73	
PROMEDIO		9,22	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa "Julio María Matovelle" del cantón Paute provincia del Azuay.

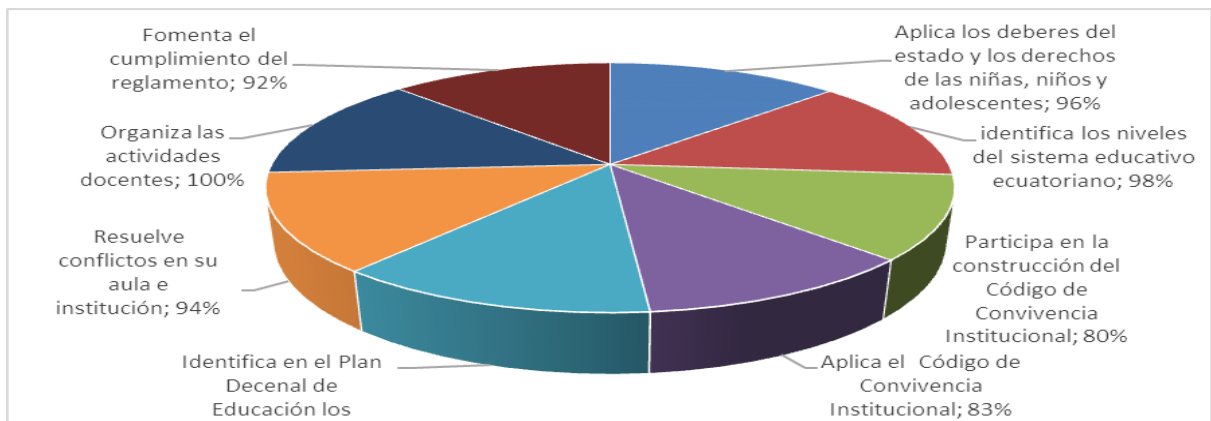


Figura 2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño profesional.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa "Julio María Matovelle" del cantón Paute provincia del Azuay.

En lo referente al Nivel de importancia que le da el docente a la participación en la construcción del Código de Convivencia en el indicador 1,3 se obtuvo una importancia de 8,00, los docentes no participaron en la elaboración de este documento por lo tanto no están empapados de la realidad que vive su institución, por ende no lo pueden aplicar como se evidencia en el indicador 1.4. (Aplica el Código de Convivencia Institucional) que obtuvo un nivel de importancia de 8,3. De esta forma es imposible alcanzar el propósito por el cual existe un Código de Convivencia, por lo que se debería motivar a los docentes a dar importancia y de esta manera conseguir el fortalecimiento y desarrollo integral de los actores

de la comunidad educativa compuesto por las autoridades, los docentes, estudiantes y padres de familia. (Marco legal Educativo 2012 art. 15 p.67)

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	DE CONOCIM	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	7,33	73%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,00	80%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,00	90%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	10,00	100%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
TOTAL		71,73	
PROMEDIO		8,97	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa "Julio María Matovelle" del cantón Paute provincia del Azuay.

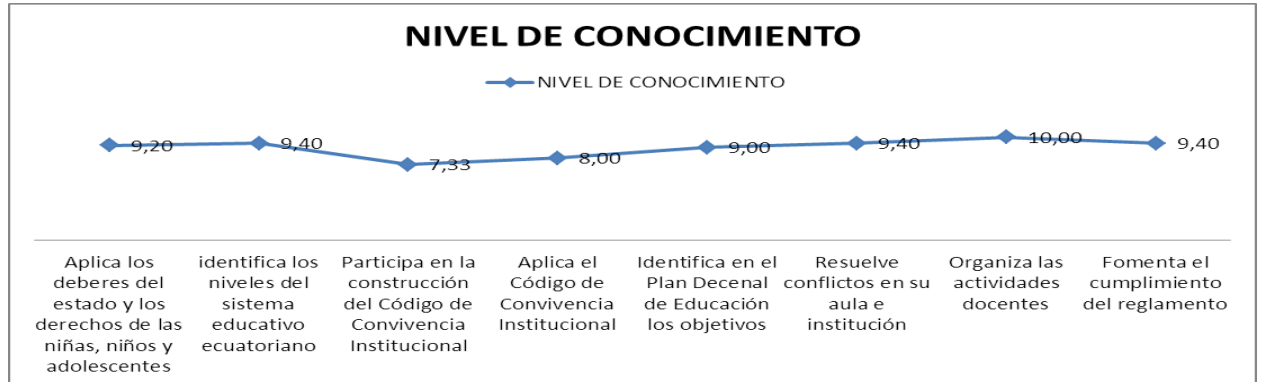


Figura 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa "Julio María Matovelle" del cantón Paute provincia del Azuay.

El resultado obtenido en el indicador 1,3 (Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional) presenta un nivel de conocimiento de 7,33; esto da a entender que el conocimiento que poseen los docentes sobre este documento es medianamente satisfactorio respecto a los otros indicadores. El docente al no participar desconoce el contenido del Código de Convivencia, esto impide poner en práctica la aplicación del mismo en el trabajo diario como se evidencia en el indicador 1.4 (Aplica el Código de Convivencia Institucional) que se presenta con un conocimiento de 8,00. El docente no puede dar lo que conoce, por lo tanto, no se garantiza calidad de educación, incumpliendo el Marco Legal

Educativo 2012, art.11, literal m “Cumplir las internas de convivencia de las instituciones educativas” (p.64).

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	10,00	100%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,60	96%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,60	86%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	7,00	70%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,80	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	100%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	90%
2.10	Planifica la clase	9,75	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,80	98%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,20	82%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,40	84%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,00	80%
2.15	Incorpora el PAA	8,40	84%
TOTAL		136,35	
PROMEDIO		9,09	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

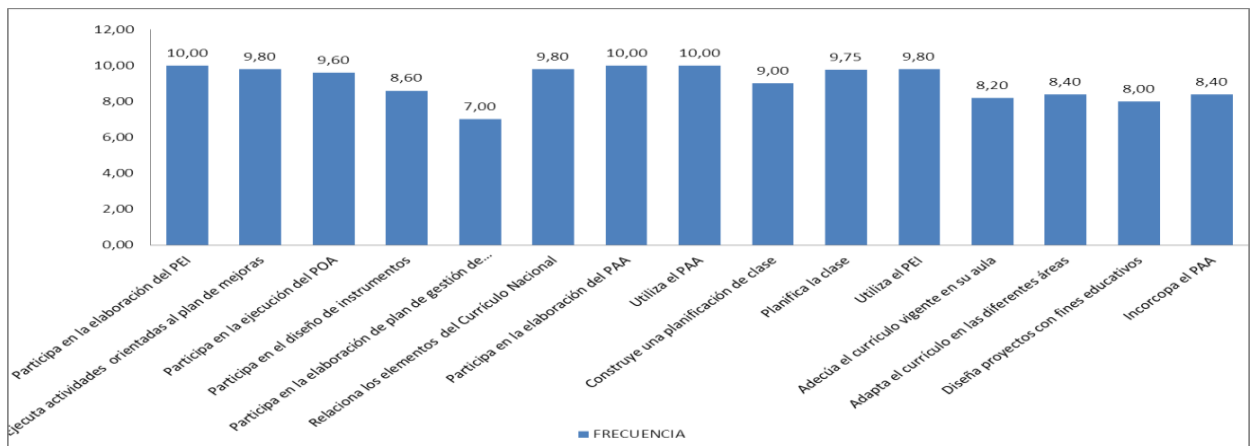


Figura 4. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

El cuadro nos presenta dos puntuaciones medianamente satisfactorias en comparación del resto de indicadores: 2.5 (Participación en la elaboración del plan de riesgos) con una frecuencia 7,00, mientras que el indicador 2.13. (Diseña proyectos con fines educativos) 8,00. Debido a la realidad que se vive en el cantón Paute, la asesoría llega directamente a la ciudad de Cuenca, específicamente para los directivos, es así que los docentes no participaron en la jornada en la que se dio a conocer la información sobre

elaboración del Plan de Riesgos y otros Planes. Se ve la necesidad de que todo el personal docente esté en conocimiento del hacer institucional a fin de que no quede en letra muerta el trabajo elaborado. El desarrollo de las actividades en forma conjunta como proyectos dentro de la institución fomentan un clima particular de integración que hacen realidad una educación integral en los estudiantes, trabajo que según Montenegro 2003 al hablar del desempeño docente lo define como: “la realización de un conjunto de actividades que un educador realiza para llevar a cabo su función de formar a niños y jóvenes que le han sido confiados”. (p. 19).

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	10,00	100%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,40	94%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,00	80%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	10,00	100%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	100%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	9,75	98%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,20	82%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,60	86%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,67	87%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	90%
TOTAL		140,42	
PROMEDIO		9,36	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

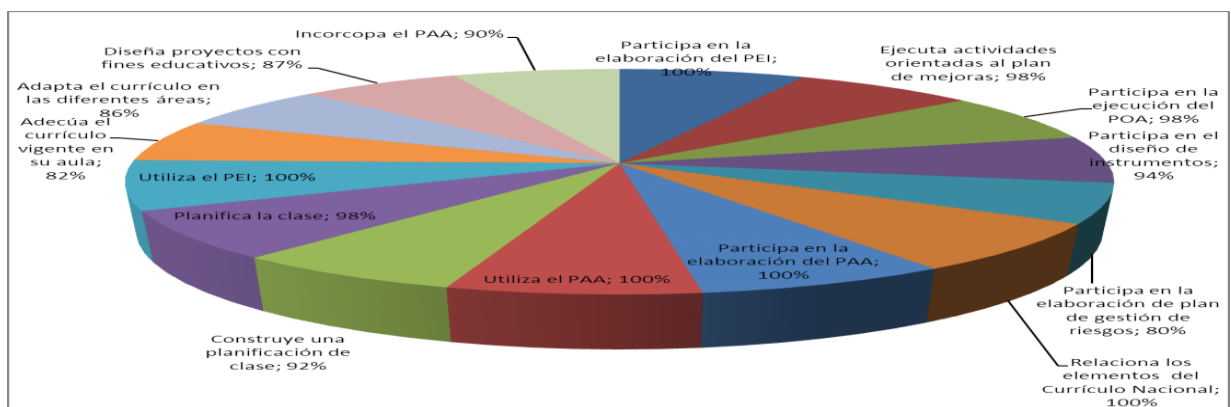


Figura 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

En la actualidad la educación se encuentra en un constante desarrollo y exigencia al cual el docente debe estar abierto es poco satisfactorio conocer que el docente investigado en el indicador 2.5. (Participación en la elaboración del plan de riesgos) es del 8,00, puntaje bajo con relación a otros indicadores, esto es perjudicial ya que aporta positivamente al mejoramiento educativo, al no saber aplicar correctamente con los estudiantes frente aún

desastre natural. En el indicador 2.12. (Adecua un currículo vigente en su aula) que tiene una importancia de 8,20 también se observa que no se está respetando y cumpliendo la ley de educación como explica el Marco Legal Educativo 2012, art. 11, literal o “El docente debe mantener el servicio educativo de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente” (p.64).

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	DE CONOCIM	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	10,00	100%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,60	96%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,80	88%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,00	80%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,80	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	100%
2.8	Utiliza el PAA	9,80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	9,75	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,80	98%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,20	82%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,40	84%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,67	87%
2.15	Incorpora el PAA	8,60	86%
TOTAL		138,42	
PROMEDIO		9,23	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

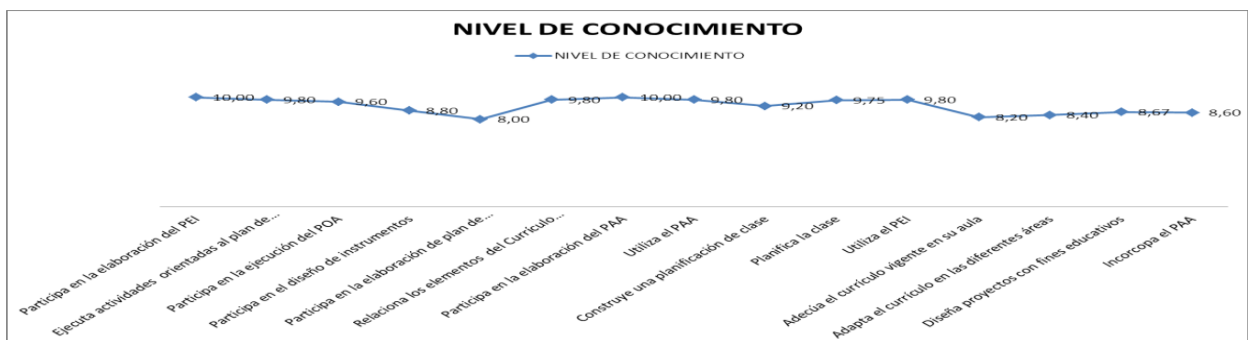


Figura 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

En el cuestionario aplicado al docente sobre el conocimiento que tiene en el ámbito de la planificación para su desempeño docente, se muestra medianamente satisfactorio, no obstante al realizar la comparación se encuentra un poco bajo el indicador 2.5 (Participación en la elaboración del plan de gestión de riesgos) 8,00 de lo cual se puede deducir que el docente debe ampliar su conocimiento para poder participar y colaborar en bien de la institución educativa. Según el Ministerio de educación, el docente debe tener presente que esta participación es una responsabilidad del conjunto de la comunidad educativa, esto permitirá organizarse, reducir los riesgos y tomar medidas para poder

prevenir y responder de manera adecuada frente a los desastres naturales. Al conocer las necesidades de la institución ayudará a integrarse y por ende a aplicar en su aula conocimientos y actividades creativas y actuales mejorando así el indicador 2.12. (Adecua un currículo vigente en su aula) con un nivel de conocimiento de 8,20 como lo dice Andrade (2011) “el profesor tiene que saber interactuar y comunicar un conjunto de conocimientos y aprendizajes significativos a través de métodos y estrategias apropiadas” y así desarrollar habilidades, destrezas y actitudes para el proceso de enseñanza- aprendizaje. (p.5)

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,75	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	98%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,40	84%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
	TOTAL	93,75	
	PROMEDIO	9,38	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” de cantón Paute provincia del Azuay.

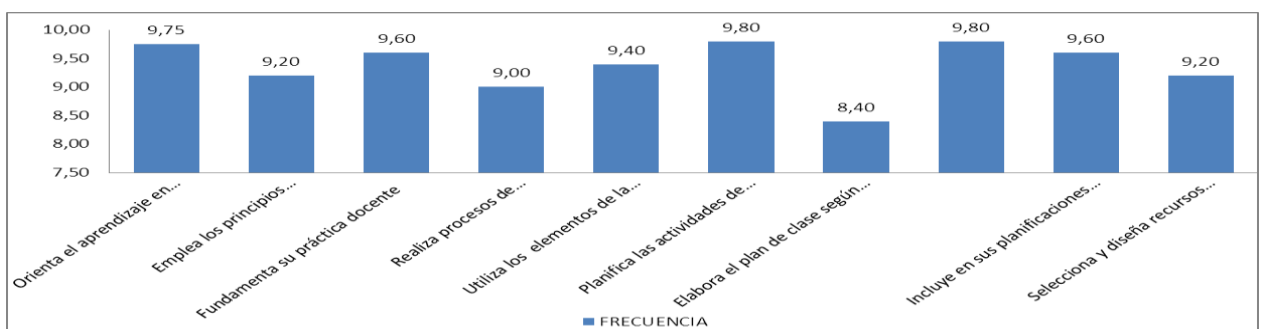


Figura 7. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento de evaluación al docente investigado se muestra medianamente satisfactorio no obstante según la comparación jerárquica los indicadores 3.4 (realiza procesos de investigación educativa)

obtuvo una frecuencia de 9,00 y el indicador 3,7 (elabora el plan de clase según PAA) logró una frecuencia de 8,40. Son puntuaciones bajas respecto a los otros indicadores. Frente a lo expuesto se deduce que, el docente evaluado debe considerar que la educación es un eje fundamental en la vida del ser humano, el docente tiene en sus manos una gran responsabilidad, esto le exige una autoformación e investigación constante y actual de los procesos educativos que cada vez se van actualizando, como lo expresa Almeida, A. (2012). “La capacitación del docente es el proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrolla habilidades y competencias en función de objetivos definidos” (p. 31). De igual manera el docente debe aplicar elaborar sus clases según el PAA, esto le servirá como el hilo conductor del proceso de formación y desarrollo de competencias en educación, según (Misión Sucre, 2011) Planificar es “aproximarse al futuro estando en el presente”, es decir es el procedimiento mediante el cual se escogen, ordenan o se proponen acciones para el logro del propósito educativo.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,75	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	98%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10,00	100%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,80	88%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
	TOTAL	95,15	
	PROMEDIO	9,52	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

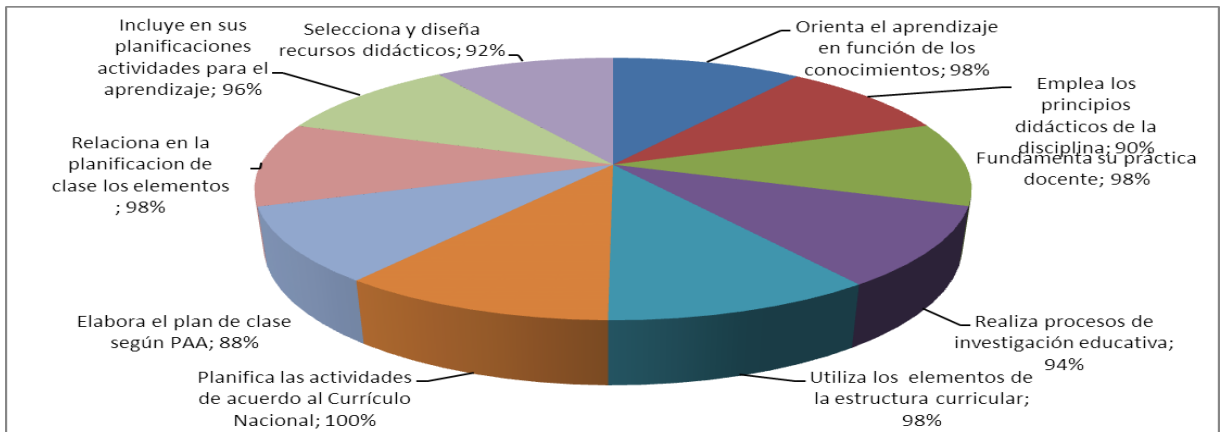


Figura 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso,
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado son satisfactorios a excepción de los indicadores 3.2 (Emplea los principios didácticos de la disciplina) logró una frecuencia de 9,00 y el indicador 3,7 (elabora el plan de clase según PAA) alcanzó una frecuencia de 8,40 puntuaciones bajas en comparación a los otros indicadores. Frente a lo expuesto se evidencia que el docente evaluado debe considerar que es de gran importancia brindar a los niños las herramientas necesarias, claras y específicas para alcanzar los principios didácticos de disciplina. Según Herminia Ruvalcaba “El conocimiento y aplicación de los principios didácticos en el quehacer docente proporcionan las condiciones adecuadas para orientar el proceso enseñanza – aprendizaje”, así mismo ante los resultados del indicador 3,7, se puede decir que es importante que el docente desarrolle sus clases según el PAA. Esta actividad, para (Videla, 2007) es “el instrumento con el que los docentes organizan su práctica educativa articulando el conjunto de contenidos, opciones metodológicas, estrategias educativas, textos y materiales para secuenciar las actividades que se han de realizar durante el año”. Se evitará así que el docente pierda la dirección de sus clases manteniendo principios didácticos de disciplina durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	98%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,40	84%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
TOTAL		93,80	
PROMEDIO		9,38	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

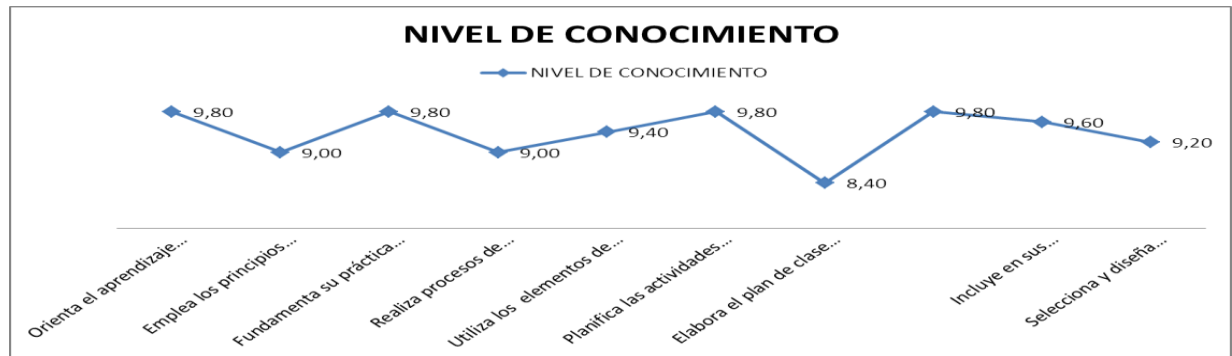


Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

Los resultados se muestra medianamente satisfactorio no obstante según la comparación jerárquica los indicadores 3.2 (Emplea los principios didácticos de la disciplina) obtuvo una frecuencia de 9,00 y el indicador 3,7 (elabora el plan de clase según PAA) logró una frecuencia de 8,40 puntuaciones bajas respectos a los otros indicadores, frente a los mismos se deduce que el docente evaluado debe capacitarse para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados en estos indicadores, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones, según (Ministerio de Educación, 2012, p. 11)El docente debe ser un conocer innato en el dominio de la práctica que enseña, al referirse al PAA se entiende el planificar “aproximarse al futuro estando en el presente”, procedimiento mediante el cual se escogen, ordenan o se proponen acciones para el logro del propósito educativo (Misión Sucre, 2011), entendiéndose como un conjunto de interrelaciones de funciones y recursos,

capaces de generar esquemas de acción que hacen posible que el estudiante se enfrente de una manera más eficaz a situaciones generales y específicas de su aprendizaje.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	9,40	90%	94%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	9,30	94%	93%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	9,50	94%	95%
	TOTAL	27,80	28,20		
	PROMEDIO	9,27	9,40	93%	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

Registro de observación de las actividades docentes aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

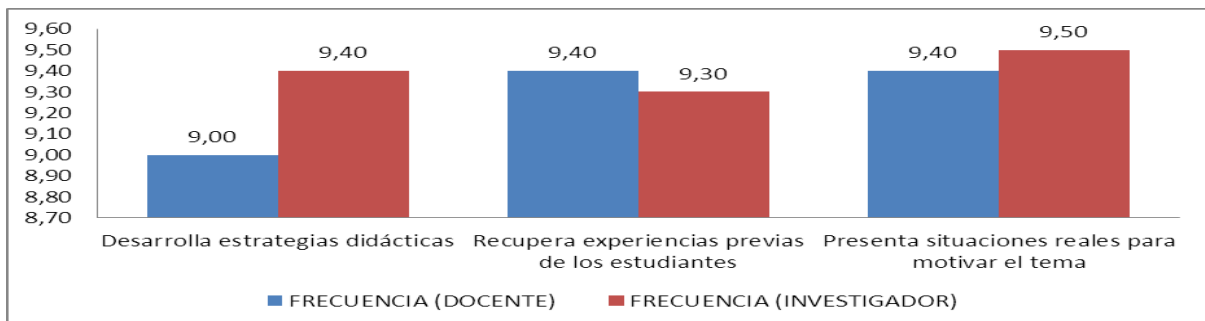


Figura 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

Registro de observación de las actividades docentes aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

En la investigación sobre los niveles de frecuencia del desempeño profesional, sobre las actividades iniciales del plan de clase las frecuencias son relativamente satisfactorias, aunque en un porcentaje menor se encuentran los indicadores de la Frecuencia del docente con 9,27, específicamente en el indicador 3.11.1. (Desarrollo de las estrategias didácticas) de 9,00. Esto nos muestra que el docente debe tener presente que las estrategias al iniciar las clases son fundamentales, favorecen el aprendizaje significativo del estudiante, ayudan a alcanzar motivación y gusto por lo que aprenderá. Esta importancia

viene confirmada por Izquierdo (2003) quien precisa: “el auténtico aprendizaje solo se verifica cuando el alumno está realmente interesado y empeñado en aprender” (p. 21). Esto es una realidad, los aprendizajes más significativos son aquellos que han tenido una gran dosis de motivación por parte de destacados e inolvidables maestros.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	9,50	96%	95%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,80	9,00	88%	90%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,80	8,70	88%	87%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	8,70	92%	87%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,80	7,60	88%	76%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	9,40	98%	94%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	9,00	96%	90%
	TOTAL	64,60	61,90		
	PROMEDIO	9,23	8,84	92%	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

Registro de observación de las actividades docentes aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

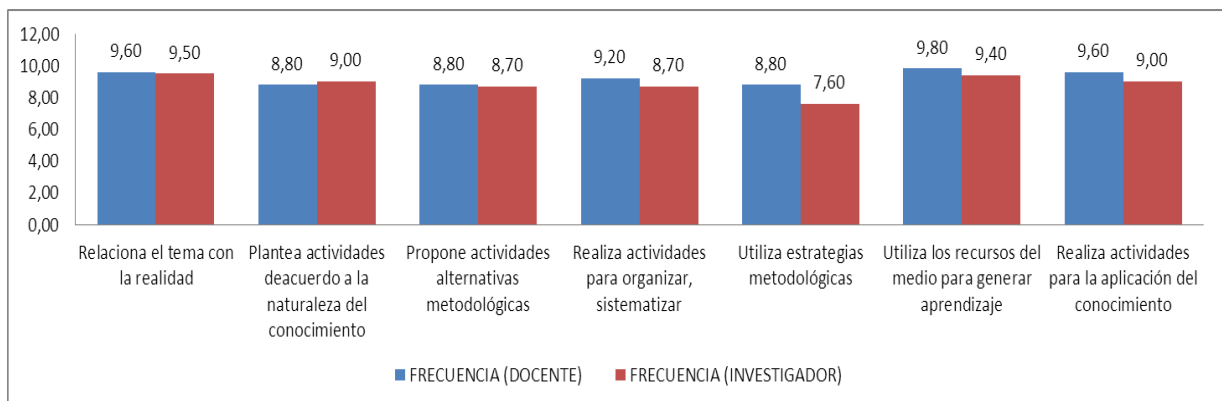


Figura 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

Registro de observación de las actividades docentes aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

En el gráfico sobre el desarrollo del plan de clase del docente se observa un resultado medianamente satisfactorio, obteniendo un puntaje menor de 8,84 en el promedio total de la frecuencia (investigador) y en el indicador 3.12.5. (Utiliza estrategias

metodológicas) con una frecuencia del 7,60, esto muestra que el docente debe ser creativo, constante y actual, es decir abierto a las nuevas tecnologías, estrategias, destrezas, métodos, etc. en fin, a los diversos cambios e implementaciones que se incrementa en la educación. Según Morales (1996) Estrategia es un modelo que da coherencia, unidad e integridad a las decisiones que se toman en la institución. Provee un diseño global e integrador para toda la institución. Es un medio para establecer el propósito institucional: su razón de ser, sus objetivos, programas de acción y prioridades en la asignación de recursos y además asegura el equilibrio viable entre cambios externos y las capacidades internas. (p. 25,26).

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	8,70	90%	87%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	8,80	96%	88%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	3,10	90%	31%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	8,80	90%	88%
	TOTAL	36,60	29,40		
	PROMEDIO	9,15	7,35	92%	74%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa "Julio María Matovelle" del cantón Paute provincia del Azuay.

Registro de observación de las actividades docentes aplicado a la Institución Educativa "Julio María Matovelle" del cantón Paute provincia del Azuay.

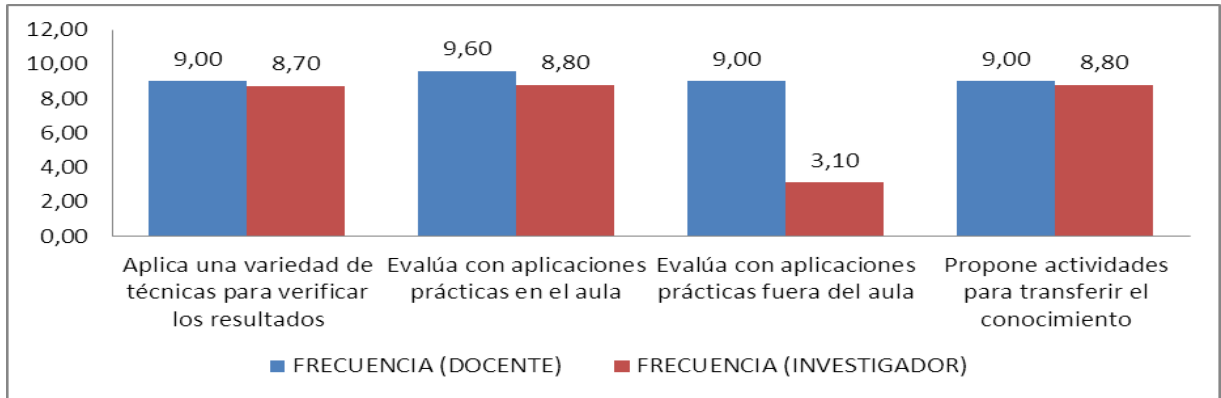


Figura 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa "Julio María Matovelle" del cantón Paute provincia del Azuay.

Registro de observación de las actividades docentes aplicado a la Institución Educativa "Julio María Matovelle" del cantón Paute provincia del Azuay.

En el resultado del gráfico se observa los indicadores medianamente satisfactorios, aunque en el promedio total de la frecuencia (investigador) es de 7,35 en cual el indicador el 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) de 3.10, representando un porcentaje bajo respecto a los demás indicadores. Esto manifiesta que el docente debe tener presente que la evaluación en sus actividades es imprescindible. La evaluación es una de las herramientas educativas más poderosas para promover el aprendizaje efectivo, en el proceso de evaluación formativa debe primar el deseo de búsqueda permanente, caracterizado por la creatividad, la innovación de las ideas, por el uso de métodos y técnicas idóneas y el juicio crítico con la insignia que se evalúa para conocer, no para calificar para llegar hacer práctica y vida todo lo expuesto, es necesario que exista la comunicación, como lo dice Dalia A. Aguirre Raya "La educación es comunicación, es diálogo, en la medida en que no es la transferencia del saber, sino un encuentro de sujetos interlocutores, que buscan la significación de los significados".

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,27	9,40	93%	94%
3.12	DESARROLLO	9,23	8,84	92%	88%
3.13	EVALUACIÓN	9,15	7,35	92%	74%
	TOTAL	27,65	25,59		
	PROMEDIO	9,22	8,53	92%	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

Registro de observación de las actividades docentes aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

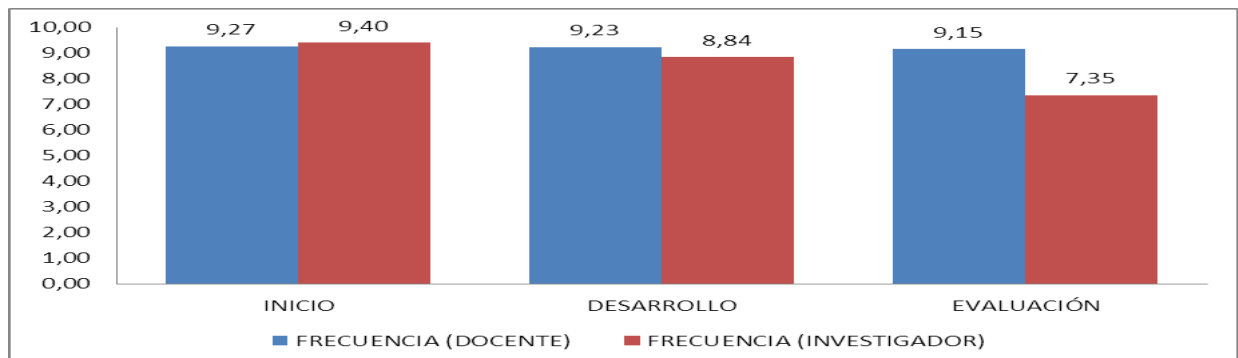


Figura 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

Registro de observación de las actividades docentes aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

Los resultados obtenidos de la visión global desde la precepción del docente y la observación del investigador se evidencia medianamente satisfactorio, no obstante el ítem 3.13 (evaluación) en la frecuencia (investigador) con 7,35 es bajo con relación a los otros ítems. Esto demuestra que el docente debe afianzar sus actividades en lo que respecta a la evaluación. La evaluación es uno de los elementos más importantes del currículum, ya que va a dar calidad a todo el proceso de enseñanza-aprendizaje. (Revista de enseñanza y educación p.1), además para el docente la evaluación debiera ser un medio para conocer, compartir y entender, este maravilloso proceso de enseñar y aprender, lo que nos permite trascender, aceptando la diversidad.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	90%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
	TOTAL	28,00	
	PROMEDIO	9,33	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa "Julio María Matovelle" del cantón Paute provincia del Azuay.



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa "Julio María Matovelle" del cantón Paute provincia del Azuay.

En la investigación sobre el nivel de importancia en el inicio del proceso de enseñanza-aprendizaje se evidencia medianamente satisfactorio a excepción el indicador 3.11.1 (Desarrollo de las estrategias didácticas) con un menor puntaje de 9,00, esto pone en evidencia que el docente debe hacer hincapié en la importancia de desarrollar las estrategias didácticas al inicio, así gracias al desarrollo de las estrategias didácticas se va superando una educación basada en memorizar y memorizar, acrecentando una educación constructiva e integral

Dar importancia al desarrollo de las estrategias es considerar los estilos de aprendizajes, las experiencias culturales, educativas, humanas y las capacidades del estudiante.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,60	86%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,80	88%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	10,00	100%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	98%
	TOTAL	65,80	
	PROMEDIO	9,40	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

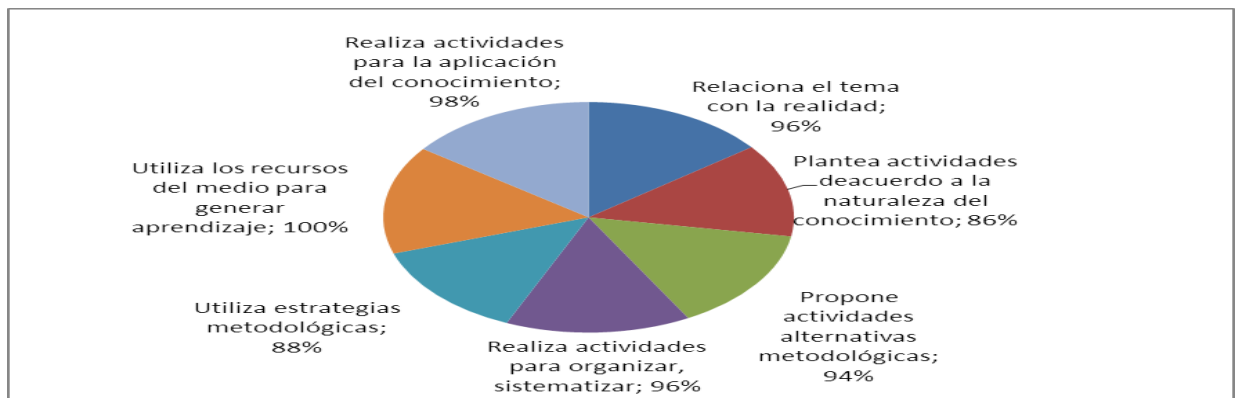


Figura 15. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

El resultado obtenido sobre el nivel de importancia en el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje es medianamente satisfactorio, a excepción del indicador 3.12.2. (Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento) importancia de 8,60 y 3.12.5 (Utiliza estrategias metodológicas) con un 8,80, esto demuestra que el docente debe dar mayor realce a las estrategias metodológicas según las actividades que realiza ya que son fundamentales a la hora de desarrollar la clase y, sobre todo a la hora de favorecer el aprendizaje significativo en los estudiantes.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	100%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,80	98%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	92%
	TOTAL	38,40	
	PROMEDIO	9,60	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

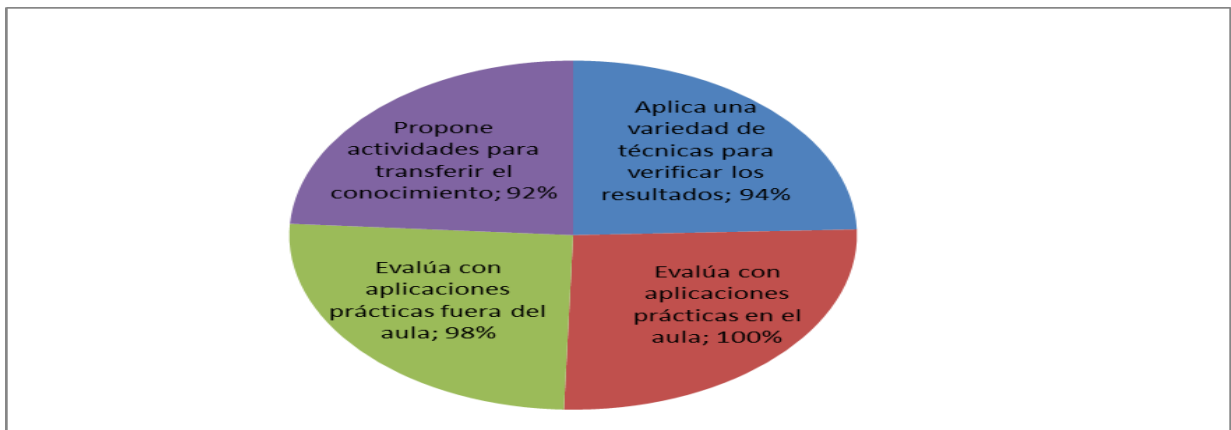


Figura 16. Nivel de Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

Con la investigación realizada en el nivel de importancia sobre la evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje, el resultado obtenido es satisfactorio, no obstante en los indicadores 3.13.1 (Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados) se da una importancia de 9,40 y 3.13.3 (Propone actividades para transferir el conocimiento) con una importancia 9,20. Frente a esto, observamos un poco de diferencia, es así que el docente tiene que promover en el aula variedad de técnicas, actividades de aprendizaje más efectivas para elevar el nivel académico en los estudiantes evaluando a todo nivel los conocimientos adquiridos.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,33	93%
3.12	DESARROLLO	9,40	94%
3.13	EVALUACIÓN	9,60	96%
	TOTAL	28,33	
	PROMEDIO	9,44	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

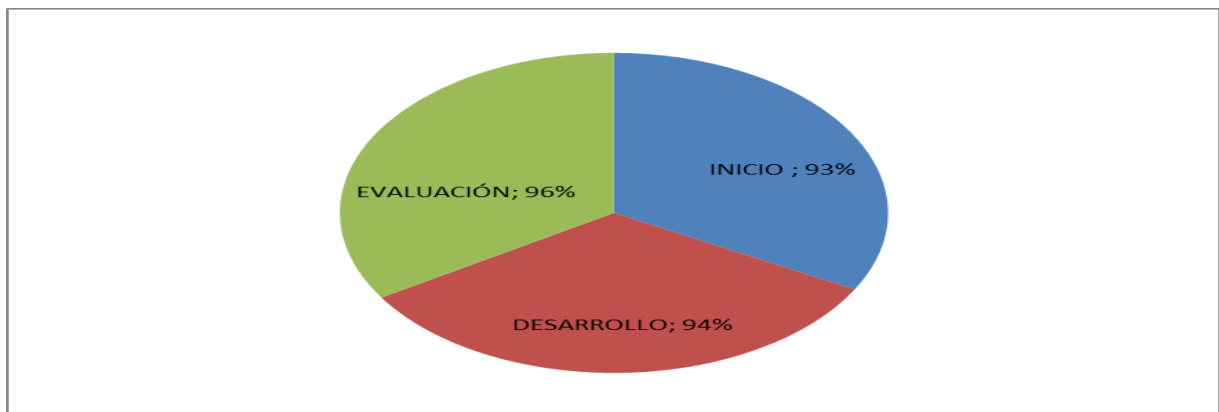


Figura 17. Nivel de Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

Con la investigación realizada según la visión global en todo el proceso de enseñanza (inicio, desarrollo, evaluación) se evidencia un nivel de importancia de 9,44 resultado satisfactorio, sin embargo el docente debe seguir trabajando para alcanzar la mayor eficiencia en el proceso de enseñanza – aprendizaje, desarrollando una enseñanza en la que el currículo se da con la suficiente amplitud y en coherencia, ofreciendo a los estudiantes la oportunidad de adquirir conocimientos y destrezas significativas.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	90%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	92%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
	TOTAL	27,80	
	PROMEDIO	9,27	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

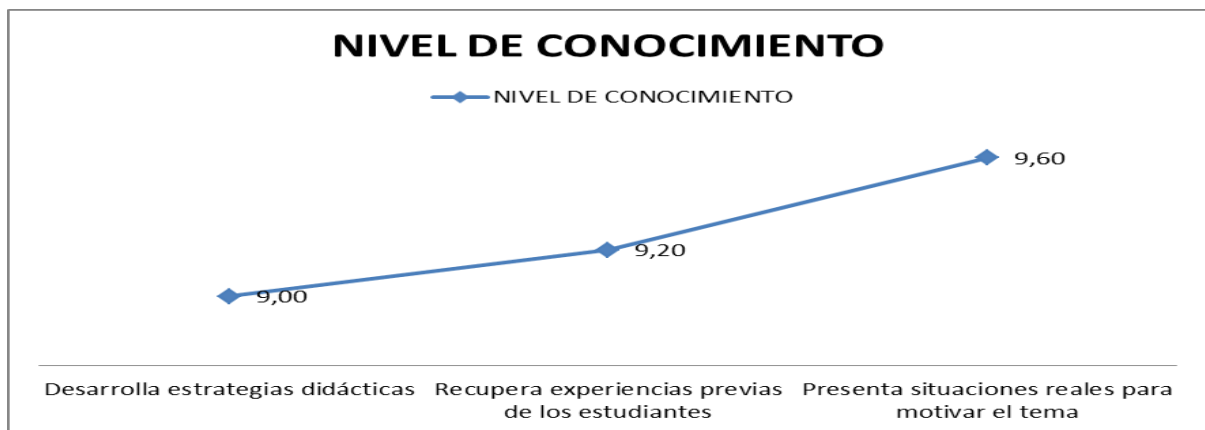


Figura 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

De acuerdo a los resultados de la investigación sobre el nivel de conocimiento al inicio del proceso de enseñanza aprendizaje se muestra medianamente satisfactorio, con un menor resultado el indicador 3.11.1 (desarrollo de las estrategias) con un nivel de conocimiento de 9,00. Hoy en día el docente debe conocer diversas y actuales estrategias para poder desarrollarlas creativamente mejorando los procesos de enseñanza aprendizaje. Favoreciendo a la reflexión, comprensión de los contenidos desde el inicio

Las estrategias de aprendizaje permiten transformar la información en conocimiento a través de una serie de relaciones cognitivas, que interiorizadas por el alumno, le van a permitir organizar la información y, a partir de ella, hacer inferencias y establecer nuevas

relaciones entre diferentes contenidos, facilitándoles su proceso de aprender a aprender (Hernández, 1998).

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,80	88%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,00	90%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,80	88%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
TOTAL		64,80	
PROMEDIO		9,26	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa "Julio María Matovelle" del cantón Paute provincia del Azuay.

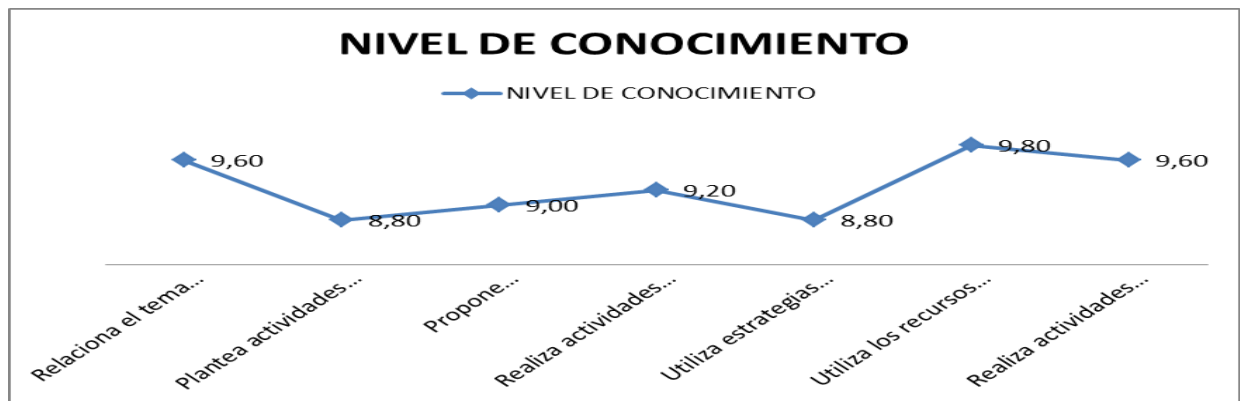


Figura 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa "Julio María Matovelle" del cantón Paute provincia del Azuay.

En la investigación sobre el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje nos muestra un resultado medianamente satisfactorio a excepción de los indicadores 3.12.2 (plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento) y en el 3.12.5. (Utiliza estrategias metodológicas). Los dos indicadores tienen un nivel de conocimiento de 8.80, esto evidencia que el docente debe adquirir mayor conocimiento sobre actividades y estrategias metodológicas que puedan ser acordes al currículo, con la capacidad para motivar al estudiante, facilitando un mejor desarrollo de los diversos procesos de aprendizaje a los cuales se quiere llegar.

Las estrategias de aprendizaje permiten transformar la información en conocimiento a través de una serie de relaciones cognitivas, que interiorizadas por el alumno, le van a permitir organizar la información y, a partir de ella, hacer inferencias y establecer nuevas relaciones entre diferentes contenidos, facilitándoles su proceso de aprender a aprender (Hernández, 1998).

Según Gonzales Ornelas (2003). La estrategia de aprendizaje se entiende como un conjunto de interrelaciones de funciones y recursos, capaces de generar esquemas de acción que hacen posible que el alumnado se enfrente de una manera más eficaz a situaciones generales y específicas de su aprendizaje; que le permiten incorporar y organizar selectivamente la nueva información para solucionar problemas de diverso orden. El alumnado, al dominar estas estrategias, organiza y dirige su propio proceso de aprendizaje. (p. 2,4)

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,80	98%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	90%
	TOTAL	37,40	
	PROMEDIO	9,35	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa "Julio María Matovelle" del cantón Paute provincia del Azuay.

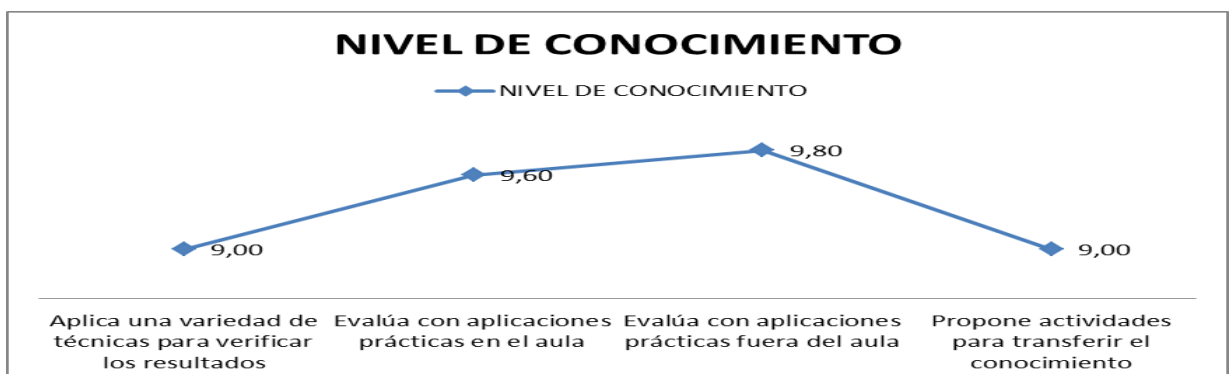


Figura 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa "Julio María Matovelle" del cantón Paute provincia del Azuay.

En los resultados de la investigación se puede evidenciar que el nivel de conocimiento en la evaluación de proceso de enseñanza aprendizaje es medianamente satisfactorio, los docentes aplican la evaluación en sus clases, en un menor porcentaje se encuentra los indicadores 3.13.1 (Aplica una variedad de técnica para verificar los resultados) y 3.13.4 (Propone actividades para transferir el conocimiento) con un nivel de conocimiento de 9,00. Aplicar variedad de técnicas facilitará al docente un mayor conocimiento del avance del aprendizaje con los estudiantes. Estarán en capacidad para aplicar una técnica adecuada según la necesidad de cada estudiante ayudando a un mejor transferir de los conocimientos que serán significativos y motivados eficientemente.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,80	98%
	TOTAL	28,40	
	PROMEDIO	9,47	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa "Julio María Matovelle" del cantón Paute provincia del Azuay.

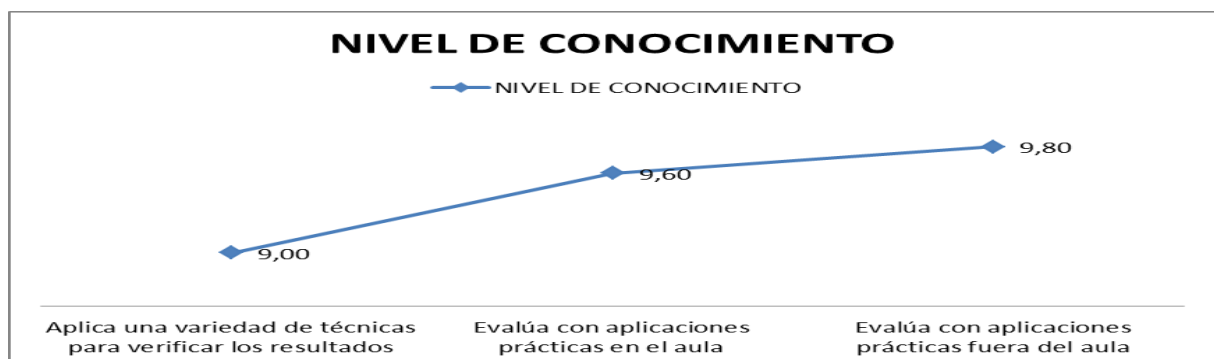


Figura 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa "Julio María Matovelle" del cantón Paute provincia del Azuay.

El resultado general sobre el nivel de conocimiento del proceso de enseñanza aprendizaje (inicio, desarrollo, evaluación) es medianamente satisfactorio constatando que los docentes aplican en su trabajo los diferentes indicadores señalados, no obstante con una

mínima diferencia el indicador 3.11 (Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados) con un nivel de conocimiento de 9,00. y el indicador 3.12 (Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula) alcanzando un nivel de conocimiento de 9,60. El docente es un investigador innato, que se encuentra en una constante actualización de los conocimientos a fin de tener bases firmes para reforzar y estimular los aprendizajes, planificando varias técnicas de enseñanza-aprendizaje que le ayuden a constatar el avance de su Según Luz Vargas “Evaluamos para conocer, con el fin de asegurar el progreso formativo de cuantos participan en el proceso educativo, principal e inmediatamente de quienes aprenden y junto con ellos de quienes enseñan”, la evaluación se convierte en actividad continua de conocimiento. Así la evaluación se convierte en actividad de aprendizaje estrechamente ligada a la práctica reflexiva y crítica actividad de la que todos salen beneficiados precisamente porque la evaluación es y debe ser, fuente de crecimiento e impulso para conocer.

3.3.2.13. Resultados desglosado en las Gestión del Aprendizaje. Ejecución proceso de enseñanza - aprendizaje

Tabla 22. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,27	9,33	9,27
Desarrollo	9,23	9,40	9,26
Evaluación	9,15	9,60	9,35

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.
Matriz de tabulación de datos.

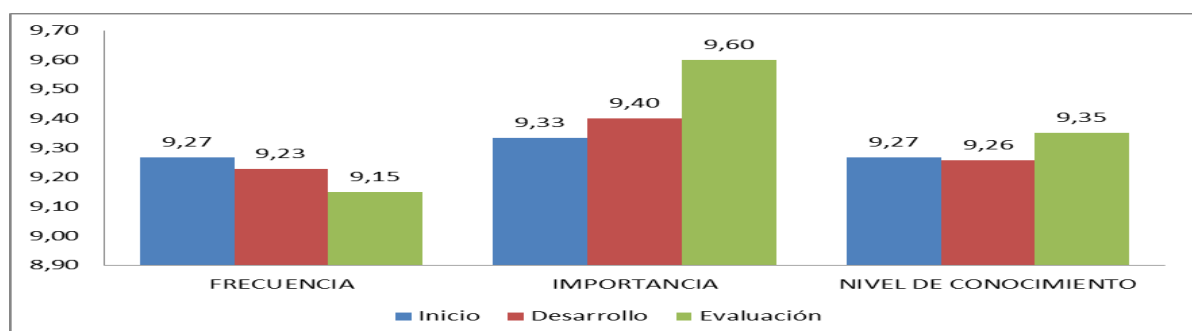


Figura 22. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.
Matriz de tabulación de datos.

En la investigación sobre la gestión de aprendizaje en el proceso de enseñanza aprendizaje se observa que en el desarrollo existe una frecuencia de 9,23 y la evaluación una frecuencia de 9,15, esto evidencia que el docente en su proceso de enseñanza debe

integrar todos los procesos, encontrando continuidad, concordancia dando un mayor énfasis en el desarrollo y evaluación así alcázar la calidad educativa

De acuerdo a los Estándares de Calidad de Educativa “un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país”. (Ministerio de Educación, 2012, p. 11).

Para desarrollar calidad educativa es necesario una exigencia personal de parte e docente sobretodo una preparación responsable permanente y significativa, sobretodo dirigidos con mayor frecuencia al proceso de desarrollo y evaluación.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	JENCIA (DOC)	JENCIA (INVESTIG)	PERCENTAJE (DOCE)	PERCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	9,90	94%	99%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,75	8,20	78%	82%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,50	8,10	75%	81%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,20	8,60	82%	86%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	9,00	92%	90%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	9,60	100%	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	8,60	98%	86%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	9,40	100%	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	9,60	100%	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	9,70	100%	97%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	8,70	96%	87%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	9,10	98%	91%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	9,50	100%	95%
TOTAL		121,25	118,00		
PROMEDIO		9,33	9,08	93%	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.
Registro de observación de las actividades docentes aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

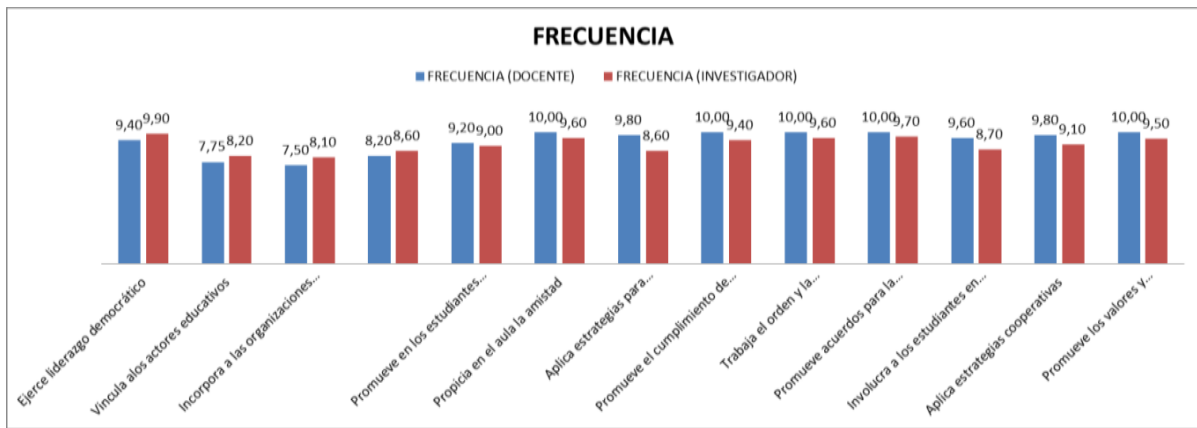


Figura 23. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

Registro de observación de las actividades docentes aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

Los resultados obtenidos a través de la investigación en el ámbito de liderazgo y comunicación se evidencia que el indicador 4.2 (Vincula a los actores educativos) con una frecuencia de 7,75 y el 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) con 7,50 es poco satisfactorio respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto se deduce que el docente debe relacionarse e integrarse mejor con los responsables de la institución educativa, es importante también que su trabajo esté acorde a las exigencias gubernamentales como las del Ministerio de educación y las no gubernamentales, adaptándose a la realidad de los estudiantes y desarrollando con ellos un sentido de comunidad y humanidad por el bien de los demás.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,50	85%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,00	80%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,40	84%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,80	98%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
TOTAL		123,50	
PROMEDIO		9,50	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

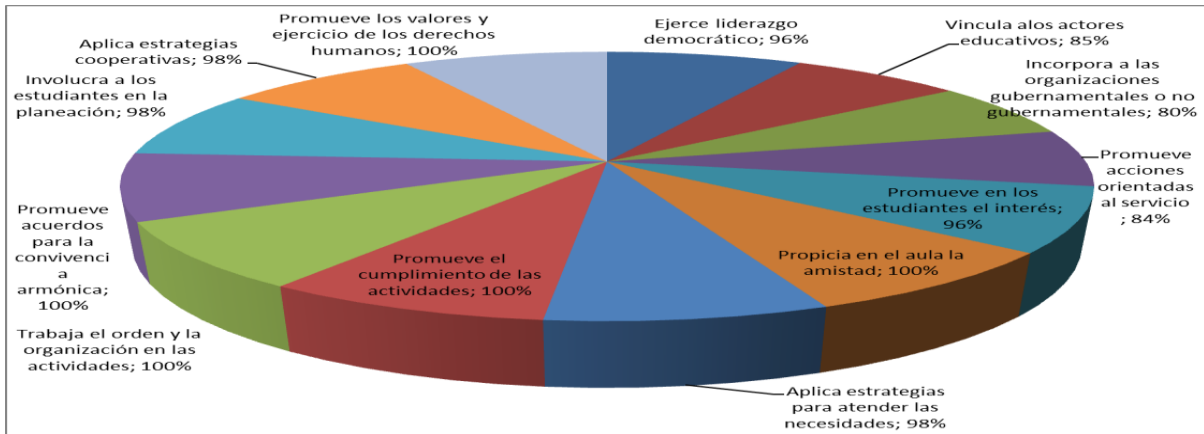


Figura 24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa "Julio María Matovelle" del cantón Paute provincia del Azuay.

De acuerdo a la investigación realizada sobre el nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, se observa un resultado medianamente satisfactorio. No obstante se resalta dos indicadores bajos en comparación con los otros el indicador 4.3.(Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) con un nivel de importancia de 8,00 y el 4.5. (Promueve acciones orientadas al servicio) con 8,40, de esto se deduce que en el proceso de enseñanza que planifica el docente debe demostrar mayor apertura e integración a las organizaciones gubernamentales sabiendo que esto es importante para una mejor comprensión e integración de un mismo sistema educativo que lleva el país a través del Ministerio de Educación. Se debe seguir sus orientaciones y propuestas de cambios e innovaciones. En el Ecuador los organismos no gubernamentales juegan un papel muy significativo en la promoción de los derechos humanos como las ONG que monitorean las acciones de los gobiernos y los presionan para actuar de acuerdo a los principios de los derechos humanos. (Directorio de instituciones no gubernamentales).

El docente debe organizar, facilitar experiencias significativas para el desarrollo del niño, integrando a sus actividades las propuestas de las organizaciones acordes con su nivel y con los objetivos planteados, siempre dentro de un contexto de libertad y respeto, de esta forma el docente a la vez orienta al niño a acciones de servicio.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,00	80%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,00	80%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,40	84%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	98%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	96%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
TOTAL		122,60	
PROMEDIO		9,43	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa "Julio María Matovelle" del cantón Paute provincia del Azuay.

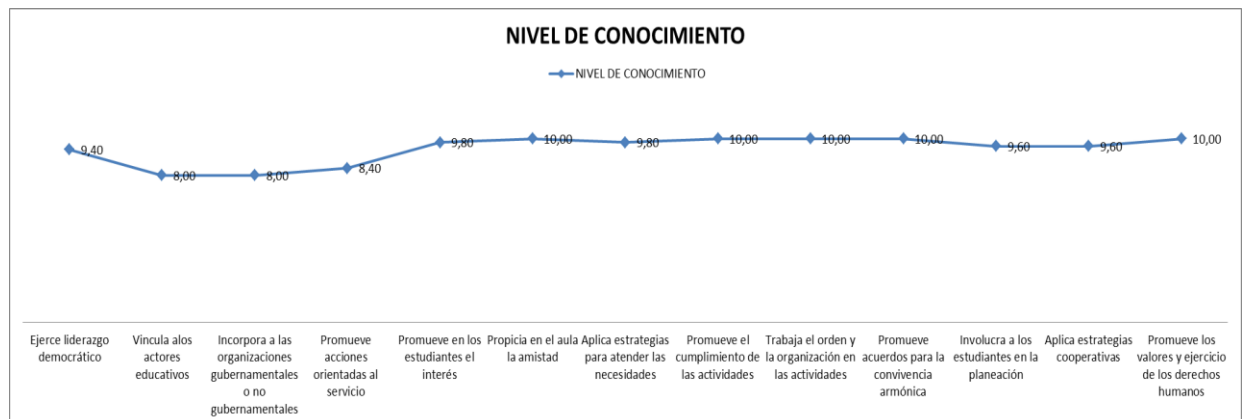


Figura 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa "Julio María Matovelle" del cantón Paute provincia del Azuay.

En la investigación, el resultado obtenido es medianamente satisfactorio, no obstante el indicador 4.2. (Vincula a los actores educativos) y el indicador 4.3. (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) poseen un mismo nivel de conocimiento de 8,00, porcentajes bajos frente al resto de indicadores. Esto evidencia que el docente debe capacitarse para impartir con seguridad los conocimientos, como lo expresa Almeida, A. (2012). "La capacitación del docente es el proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrolla habilidades y competencias en función de objetivos definidos" (p. 31).

Una característica de las diversas organizaciones no gubernamentales es que al compartir su estado no lucrativo, no se ven obstaculizadas por los objetivos financieros a

corto plazo. En consecuencia, son capaces de dedicarse a las cuestiones que se producen a largo plazo, como la prevención de enfermedades.

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

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

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES			
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,27	9,40
	Desarrollo	9,23	8,84
	Evaluación	9,15	7,35
	Visión Global	9,22	8,53
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,33	9,08

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

Registro de observación de las actividades docentes aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

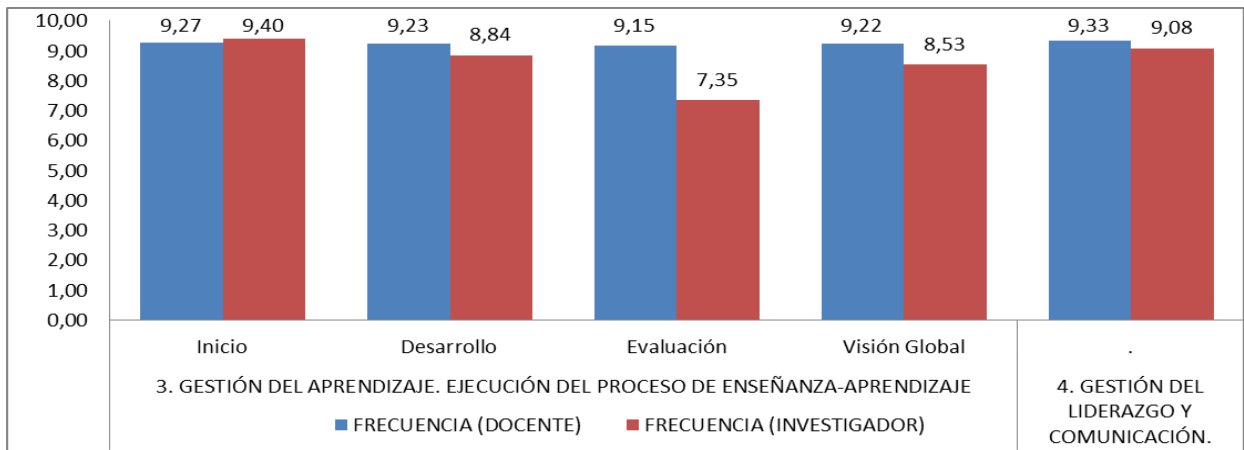


Figura 26. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

Registro de observación de las actividades docentes aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos al docente investigado se muestran aproximadamente iguales, a excepción de la sección evaluación y visión global en donde se observa frecuencias diferentes, puntajes altos con referencia a la frecuencia docente, en especial en la sección de evaluación el docente tiene una

equivalencia de 9,15 mientras el investigador tiene 7,35 de puntuación que se presenta baja, esto evidencia poco uso de los instrumentos de evaluación. Es verdad que en dos horas de clase no se pueden observar todas las técnicas e instrumentos que desarrolla el docente, sin embargo los docentes investigados deben afianzar la de la constante evaluación de procesos, lo que les permitirá al docente y estudiante medir y valorar lo aprendido.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8,83	9,22	8,97
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,09	9,36	9,23
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,38	9,52	9,38
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,22	9,44	9,47
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,33	9,50	9,43

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

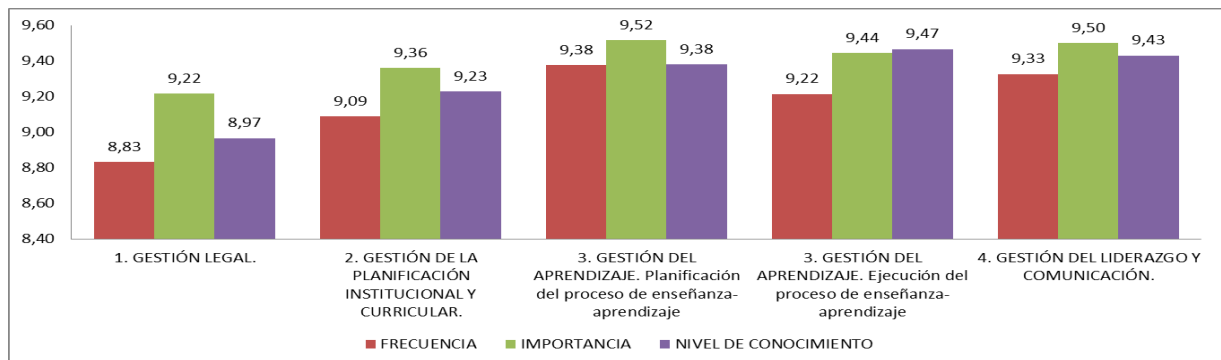


Figura 27. Desempeño profesional del docente (análisis global).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Paute provincia del Azuay.

En el análisis global del desempeño profesional del docente se observa un resultado medianamente satisfactorio a comparación del ámbito de la gestión legal que tiene una frecuencia de 8,83 y un nivel de conocimiento de 8,97, esto evidencia que el docente debe conocer más sobre este ámbito, así podrá socializarlo y desarrollarlo con más frecuencia.

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. (Ministerio de Educación, Constitución de la república, Ley orgánica de educación intercultural y reglamento general).

El Ecuador ha emprendido un gran reto en la educación, pone a disposición de la ciudadanía en general, y en especial de quienes forman parte de la comunidad educativa, gran oportunidad para lograr calidad de educación en nuestro país.

CONCLUSIONES

El análisis de los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación permitió establecer las siguientes conclusiones

- Dentro del ámbito de la gestión legal, evidenciando que las docentes no han participado activamente en la construcción del como el Código de Convivencia Institucional, por ello es indispensable la socialización mediante talleres para la aplicación frecuente y de manera legal, de esta manera no vulnerar los derechos de los niños, niñas y adolescentes.
- Luego de resultado de la encuesta se da cuenta que la planificación institucional que llevan la mayoría de las docentes están alineadas de acuerdo a las exigencias del currículo actual, pero desconocen algunos aspecto del Plan Anual de Asignatura, por lo que dentro de la capacitación a los docentes sobre del ámbito legal se lograra esta falencia, para de esta manera actualizar los conocimientos de carácter legal obligatorio.
- En el ámbito de la gestión de aprendizaje luego de la encuesta realizada se ve que los docentes dan una aplicación a los diferentes procesos de enseñanza aprendizaje, por lo que es necesario afianzar la práctica continúa en lo que respecta a la evaluación fuera del aula.
- De los resultados obtenidos en el ámbito de liderazgo y comunicación se concluye que trabajan adecuadamente con los organismos gubernamentales, por lo que al ser establecimientos particulares gozan de la autonomía de la autogestión y que debería recurrirá a municipalidades y organismos no gubernamentales para adecuar sus y mejorar las instalaciones.
- En el análisis global se evidencia que falta afianzar la práctica de la evaluación como elemento importante dentro del proceso, hace falta destrezas para elaborar técnicas variadas de evaluación que le ayudaran para un mayor conocimiento del avance de sus estudiantes, así tendrá la capacidad para aplicar según la necesidad de cada estudiante en su camino por alcanzar un conocimiento claro, significativo y motivado.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones obtenidas se sugiere las siguientes recomendaciones:

- Que las autoridades de la Institución Educativa “Julio María Matovelle”, fomenten cursos, talleres y seminarios de capacitación docente sobre la ámbito de la gestión lega y mantener actualizado a su personal docente.
- En el aspecto de la planificación institucional a pesar de aplicar lo que solicita el ministerio de Educación es necesario que los maestros estén dentro del proceso de mejorar los estándares de desempeño que se solicita en la actualidad.

Las docentes deben ampliar su conocimiento para poder participar y colaborar en bien de la institución educativa esto permitirá organizarse, reducir los riesgos y tomar medidas para poder prevenir y responder de manera adecuada a los desastres, el tener conocimiento de las necesidades de la institución ayudará a integrarse y por ende a aplicar en su aula conocimientos y actividades creativas y actuales mejorando así el currículo vigente en su aula, apoyándose en el PAA.

- En el ámbito de la gestión de aprendizaje se recomienda evidenciar los aprendizajes de los estudiantes mediante instrumentos de seguimiento y evaluación, visitas permanentes de las autoridades a los docentes en sus aulas escolares y de esta manera constatar que los docentes apliquen debidamente los procesos de enseñanza aprendizaje. Además se debe desarrollar variedad de técnicas para evaluar los conocimientos en los estudiantes, esto les permitirá un proceso de enseñanza aprendizajes más significativo y humano.
- En el ámbito de liderazgo y comunicación se recomienda a los docentes facilitar experiencias significativas para el desarrollo del niño, integrando a sus actividades organizaciones gubernamentales y no gubernamentales acordes con su nivel y con los objetivos planteados, dentro de un contexto de libertad y respeto.
- Frente al análisis global establecer institucionalmente círculos de estudios propositivos para incrementar espacios de formación humano y profesional estrategias de evaluación y gestión legal.

BIBLIOGRAFÍA

Textos

- Almeida, A. (2012). *Gestión de talento humano*. Loja-Ecuador: UTPL.
- Andrade, L. (2011). *Práctica docente*. Loja-Ecuador: UTPL
- Antonio, M (2013). *Administración Educativa*. Babahoyo: Universidad Técnica de Babahoyo SECED.
- Argos, J. E. (2013). *Liderazgo y Educación*. Cantabria: Universidad de Cantabria.
- Barrio, E. (2000). *Psicopedagogía*. Sevilla: MAD, S.L.
- Becerra, B. G. (2013). *Enciclopedia temática de la educación*. México: Editorial del Valle
- Carreta, J. (2007). *La relación familia escuela*. Madrid: Universidad de Lleida.
- Corthorn, C. y Pérez. L. (2005). *Educación de calidad para nuestros hijos*. Santiago de Chile: MINEDUC. UNICEF.
- Díaz, N. (2011). *Entre la teoría y práctica*. Uruguay: PROEX
- Fabra. E. M. (2003, p.357). *La Investigación sobre la Eficacia Escolar*. Bogotá-Colombia: Carrera 7ª. Ltda.
- Ferreire, G. R (2004). *Estrategias Didácticas del Aprendizaje Cooperativo*. México: Trillas.
- Francisco, V. (2006). *Modernas estrategias para la enseñanza*. Tomo 2. México: Mexicana.
- González, O. V. (2003, p. 2-4). *Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje*. México: Pax México.
- Herrera, E. (2012). *Administración Educativa*. Quito: Morales.
- Izquierdo, E. (2003). *Planificación curricular y dirección de Aprendizaje*. Loja-Ecuador: COSMOS.
- José, R. (2011-2012). *La Organización Institucional*.
- Leiva, F. (2003). *Pedagogía para un educación diferente*. Quito: Radmandí.
- LOEI, M. D. (2012). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: CEP Corporación de estudios y publicaciones.
- Millman, D. Y. (1997). *Autoevaluación*. Madrid: La Muralla.
- Ministerio de educación (2012). *Marco del Buen desempeño docente*. Perú: resolución ministerial.

- Ministerio de Educación (2012). *Marco Legal Educativo*. Ecuador. Editogran S.A.
- Molina, S. Y. (13, 14,15 de Septiembre del 2010). *Desempeño profesional de docentes del Siglo XXI*. Buenos Aires: Argentina.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Magisterio.
- Morales, J. (1996). *Estrategia y liderazgo en la educación*. Chile: CPEIP.
- Palacios, G. (1996). *Instituciones educativas para la calidad total*. Madrid: La muralla.
- Peresson, T. M. (2012). *A la escucha del Maestro*. Bogotá: Delfín Ltda.
- Perú, M. D. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Perú: Resolución Ministerial.
- Robalino, M. (2007). *Los docentes pueden hacer la diferencia: Apuntes del desarrollo y el protagonismo docentes*
- Rodríguez, Á. (2012). *Liderazgo ético y valores*. Loja: Ediloja.
- Sánchez, E. G. (1995). *Formación inicial de los docentes*.
- Savater, F. (2001). *El Valor de Educar*. Bogotá: Ariel S.A.
- Sergio, M.H. (2010). *Desempeño profesional del docente del siglo XXI*. México: IIIIEPE.
- Vaillant, C.M. (2009). *Desempeño profesional del docente*. Madrid-España: NARCEA, S.A.
- Vázquez, F. (2006). *Modernas estrategias para la enseñanza*. México: Mexicana (euroméxico)

Revista

- Vian, G. M. (noviembre, 2013). *El motor del mundo "La familia el lugar donde se aprende"*. Roma: L'osservatore Romano, pág. 3.
- Congregación de Hermanas Dorotea HSC. (2010). *El carisma en la dimensión espiritual y apostólica*. Quito: Studio 21.
- Ecuador, M. d. (1999). *Visión a futuro de la Educación*. Quito-Ecuador: UCP.
- Eduardo Fabra, M. H. (2003, p. 357). *La investigación sobre la Eficacia Escolar*. Bogotá-Colombia: Carrera 7a. Ltda.

Direcciones de documentos de la web

- Ahumada Inostroza, L. (2008). *Metodologías para la gestión y planificación estratégica*. Recuperado de <http://fido.palermo.edu/servicios/Dyc/publicaciones/libro=1=12&id artículo=5528>
- Alva, M. (2005). *Importancia de la Comunicación en la Educación*. Recuperado de <http://manuelalvaolivos.obolog.com/importancia-comunicacion-educacion-60698>
- Álvarez Mónica, A. S. (12 de 2008, p. 87). *Prácticas docentes y estrategias de enseñanza y de aprendizaje*. Recuperado de www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/ieles/n05a05alvarez.pdf
- Correa, A. A. (2012). *La Gestión Educativa un nuevo Paradigma*. Recuperado de <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/>
- Ecured. (2012). *Triado Escuela Familia y Comunidad*. Recuperado de http://www.ecured.cu/index.php/Triada_escuela_familia_comunidad
- Educación, M. d. (2012). *Estándares de Calidad*. Recuperado de http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf
- EDUCANDO. (2009). *La Gestión Educativa*. Recuperado de <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestion-educativa/>
- Fernández, C. y. (2013). *El liderazgo educativo en el contexto de la central educativa*. Recuperado el <http://www.site.unican.es/Ponencia%203.pdf>
- Grupo Gespal. (2011). *Planificación y gestión*. Recuperado de <http://ruraldevelopment.es/index.php/es/investigacion/areasdeinvestigacion/planificacion-y-gestion>
- Hijas de María Auxiliadora. (2012, p. 5). *Gestión de la comunicación en espacios comunicativos*. Recuperado de http://www.riial.org/espacios/educom/educom_prop1tall8.pdf
- La enciclopedia libre. (25 de 01 de 2014). *Estrategia*. Recuperado de <http://es.wikipedia.org/wiki/Estrategia>
- Lagunas, M. J. (2012). *Apuntes para la comunicación y el liderazgo*. Recuperado de http://www.frgp.utn.edu.ar/frgp/descargas/institucional/ciencias_basicas/gestion/exp-jorn-agosto-2010/apuntes-a-la-comunicacion-y-liderazgo.pdf
- Lanatti, A. (2010). *Práctica docente a partir de un fundamento teórico*. <http://residenciadocente2010.blogspot.com/2010/06/practica-docente-partir-de-un.html>
- Martínez. (2014). *La motivación en el aprendizaje*. Recuperado el 08 de 02 de 2014, de <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/0083motivacion.htm>

- Ministerio de Educación. (2005). *Plan Decenal de Educación*. Recuperado de http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Rendicion_2007.pdf
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco Legal Educativo*. Recuperado de http://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2013/01/Marco_Legal_Educativo_2012.pdf
- Ministerio de Educación. (2012). *Calidad en la formación docente UNAE*. Recuperado de Ministerio de Educación: <http://educacion.gob.ec/estrategia-unae/>
- Ministerio de Educación. (2012). *Estándares de Calidad Educativa*. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/estandares-de-calidad-educativa/>
- Ministerio de Educación Chile. (2012). *Marco para una buena*. Recuperado de <http://www.gestionyliderazgoeducativo.cl/gestioncalidad/buenadireccion/liderazgo.php>
- Ministerio de Educación del Perú. (2012). DIGEIBIR. Obtenido de <http://www.digeibir.gob.pe>
- Ministerio de Educación SIME. (2012). *SIME*. Recuperado de http://sime.educacion.gob.ec/Modulo/SIPROFE/index.php?mp=9_0
- Misión Sucre. (03 de 2011). *Planificación Educativa*. Recuperado de <https://docs.google.com/presentation/d/198rpXEa7VRdigmFoJq47M3T21Uk0Fb9lI6iyXlo68s4/edit?pli=1#slide=id.i0>
- Muñoz Dáz, G. (2012,). *Seguimiento y acompañamiento estudiantil*. Recuperado de <http://www.unincca.edu.co/permanencia/seguiimiento/img/metodologia.pdf>
- Ruíz, J. (2011). *Pedagogos estupendos*. Recuperado de <http://pedagogosestupendos.wikispaces.com/file/view/Capitulo1>
- Sánchez, L. (2012). *Diseño Pedagógico*. Recuperado de http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/virtuami/file/int/enfoqpedago_relacion_actv.pdf
- Pozner, P. (2012). *Gestión Educativa y Gestión Escolar*. Recuperado de www.oas.org/udse/gestion/ges_lide.ppt
- Velázquez González, M. (2011). *Liderazgo Educativo*. México. Recuperado de <http://www.slideshare.net/A01004512/liderazgo-educativo>
- Videla, J. (2007). *Pedagogía*. Recuperado de <http://videlajuan5blogspotcom.blogspot.com/2006/11/planificacin-educativa.htm>

PROPUESTA**ESTRATEGÍA**

AMBITO:	LEGAL <input checked="" type="checkbox"/> PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input type="checkbox"/> APRENDIZAJE <input type="checkbox"/> LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input type="checkbox"/>
PROBLEMA IDENTIFICADO: NECESIDAD DE CAPACITACIÓN EN LA CONTEXTUALIZACIÓN Y APLICACIÓN EN EL AMBITO LEGAL	
<p>Por medio de los instrumentos de investigación se constató que los docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle del Cantón Paute, desconocen la contextualización de los documentos de la gestión legal que propone el Ministerio de Educación y los propios de la institución con las orientaciones de su Fundador.</p> <p>Una de las razones del desconocimiento de los mismos es que no participaron en la elaboración de los documentos lo cual influye en la participación activa dentro de la institución, así como también influyen en el proceso de enseñanza – aprendizaje, evidenciado esta problemática en la poca integración de los docentes en la comunidad educativa, que no contribuye a la Calidad de Educación.</p>	
NOMBRE DE LA ESTRATEGÍA: DESARROLLO DE TALLERES DE CAPACITACION A LOS DOCENTES EN LOS DOCUMENTOS DEL AMBITO LEGAL	
<p>OBJETIVO:</p> <p>Desarrollar talleres de capacitación a los docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle, sobre el ámbito Legal, Código de Convivencia, Plan de Gestión Riesgos, mediante talleres impartidos por representantes del ministerio de educación – distrito No. 6, Paute, y otros expertos en el tema.</p> <p>Durante dos semanas, estas capacitaciones serán en las instalaciones de la Unidad Educativa “Julio María Matovelle” - Avenida Siglo XX de 13 h 30 a 15 h 00.</p>	

ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN
<p>Actividad 1: Planificación y organización del taller.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar cronograma de capacitación a docentes - Solicitar al distrito No.6 Paute un representante del ministerio de educación para el desarrollo de la capacitación. - Los docentes debe investigar los documentos legales e institucionales. - Proveer los recursos materiales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hojas. - Computadora. - Impresora. - Sellos. - Oficios. <p>Recursos humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autoridades de la institución. - Ministerio de educación o distrito No.6. Paute. - Docentes de la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación del cronograma a las autoridades distritales para la aceptación y ejecución del taller.
<p>Actividad 2: Reunión previa para informarles a los docentes el objetivo de la estrategia y los parámetros para el desarrollo del taller.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entregar formalmente a todos los docentes de la institución una invitación. - Entregar a cada docente el cronograma de actividades. - Aplicar un instrumento de evaluación sobre el conocimiento y aplicación de los documentos legales e institucionales – educativos. - Socializar los resultados obtenidos en la formación de grupos de trabajo. - Concientización del desconocimiento de los documentos y compromiso para asistir a la capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> - cartulinas. - hojas. - Computadora. - Impresora. - Sellos de la institución. - Aula de la institución. - Nomina de docentes. - Carpeta de asistencia. <p>Recursos humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autoridades de la institución. - Representantes del Ministerio de educación o distrito No.6. Paute. - Docentes de la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formato del instrumento de evaluación desarrollado por los docentes. - Presentación y socialización breve de los documentos legales. - Firma de asistencia a la reunión previa propuesta.

<p>Actividad 3:</p> <p>Taller 1:</p> <p>-Gestión Legal.</p> <p>-Código de Convivencia Institucional.</p> <p>- Plan de Riesgos</p>	<p>- Motivación y bienvenida</p> <p>- Presentación y desarrollo del contenido, por medio de diapositivas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión Legal • Documentos que integran la gestión legal • Por qué es necesaria la aplicación de la gestión legal en la educación <p>- Del Código de Convivencia Institucional y Plan de riesgos se hablará de forma general y brevemente</p>	<p>- Poligrafiado sobre el tema.</p> <p>- Hojas.</p> <p>- Copiadora.</p> <p>- Proyector.</p> <p>- Papelógrafos.</p> <p>- Marcadores.</p> <p>- Carpeta de asistencia.</p> <p>Recursos humanos:</p> <p>- Representantes del Ministerio de educación o distrito No.6. Paute.</p> <p>- Autoridades de la institución.</p> <p>- Docentes de la institución.</p>	<p>- Por medio de grupos crear organizadores gráficos sobre el tema para luego socializarlo.</p> <p>- Nomina con firma la asistencia.</p>
<p>Actividad 4:</p> <p>Taller 2:</p> <p>Socialización del Código de Convivencia Institucional.</p>	<p>- Retroalimentación del tema estudiado el día anterior.</p> <p>- Presentar el Contenido del Código de convivencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción • Visión - Misión • Fundamentos y Objetivos • Acuerdos y Compromisos de: <ul style="list-style-type: none"> - Autoridades, docentes, estudiantes y Padres de Familia <p>Trabajos grupales.</p>	<p>- Hojas.</p> <p>- Computadoras.</p> <p>- Proyector.</p> <p>- Carpeta de asistencia.</p> <p>Recursos humanos:</p> <p>- Representantes del Ministerio de educación o distrito No.6. Paute.</p> <p>- Autoridades de la institución.</p> <p>- Docentes de la institución.</p>	<p>- En Grupos elaborar algunos aspectos que contiene el Código de Convivencia.</p> <p>- Firmas de asistencia.</p>

<p>Actividad 5: Taller 3: Plan de riesgos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desastres naturales. - Inundaciones. - Incendios 	<ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida y motivación. - Socialización del documento de gestión de riesgos. - Estructura de Plan de gestión de riesgos. - Contenidos como: <ul style="list-style-type: none"> • Antecedentes sobre eventos adversos. • Objetivo • Organización para la reducción de riesgos • Amenazas y recursos... - Demostración práctica con la ayuda de los bomberos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hojas. - Carpeta de asistencia. <p>Recursos humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Representantes del Ministerio de educación o distrito No.6. Paute. Vicerrector. - Bomberos de Paute. - Autoridades de la institución. - Docentes de la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> - Observar la señal ética en la institución y otros indicadores - Firmas de asistencia
<p>Actividad 6: Taller 4: Aplicación práctica del Código de Convivencia. Plan de gestión de Riegos en el proceso de enseñanza – aprendizaje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida y motivación. - Socialización del tema por medio de diapositivas y ejemplo prácticos. Aplicación y práctica - Trabajos en grupos. - Entrega de un certificado de formación docente en la gestión legal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cartulina. - Certificados. - Computadora. - Proyector. - Impresora. - Carpeta de asistencia. <p>Recursos humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Representantes del Ministerio de educación o distrito No.6. Paute. - Autoridades de la institución. - Docentes de la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> - En grupo dramatizar la aplicación de estos documentos en el desarrollo de sus actividades docentes. - Firmas de asistencia.
<p>BIBLIOGRAFÍA:</p>			

- LOEI, M. D. (2012). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: CEP Corporación de estudios y publicaciones.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco del Buen desempeño docente*. Perú: resolución ministerial.

Direcciones de documentos de la web

- Ahumada Inostroza, L. (2008). *Metodologías para la gestión y planificación estratégica*. Recuperado de http://fido.palermo.edu/servicios_Dyc/publicaciones/libro=1=12&id_articulo=5528
- Ministerio de Educación. (2005). *Plan Decenal de Educación*. Recuperado de http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Rendicion_2007.pdf
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco Legal Educativo*. Recuperado de http://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2013/01/Marco_Legal_Educativo_2012.pdf
- Ministerio de Educación. (2012). *Estándares de Calidad Educativa*. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/estandares-de-calidad-educativa/>
- Ministerio de Educación SIME. (2012). *SIME*. Recuperado de http://sime.educacion.gob.ec/Modulo/SIPROFE/index.php?mp=9_0

ANEXO No. 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.

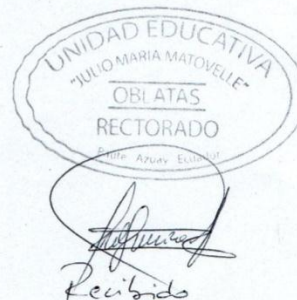
Desde esta perspectiva, requerimos su colaboración y solicitamos de la manera más comedida autorizar el ingreso al centro educativo que usted dirige al estudiante de la titulación de Ciencias de la Educación para realizar la investigación propuesta.

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 No. 2

Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, 25 de julio del 2014

Hna. Yolanda Álvarez.
RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "JULIO MARÍA MATOVELLE"
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 No. 3

Modelo de los instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. **Tipo de Institución:**

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

3. **Ubicación geográfica:**

Urbana	Rural
--------	-------

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. **Nivel de estudio:**

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

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

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

7. **Modalidad de trabajo:**

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

8. **Relación laboral:**

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

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

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

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.			

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!

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

ANEXO No. 4

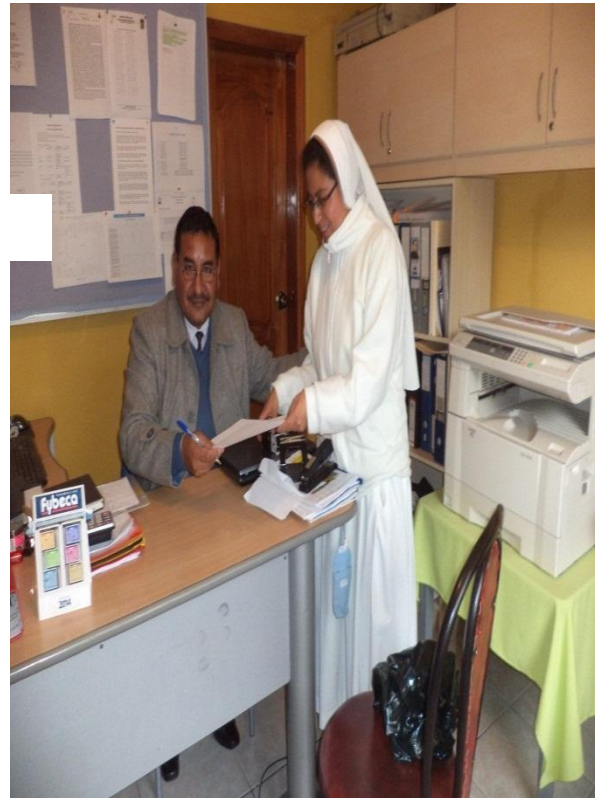
Fotografías de la institución Educativa y de los encuestados



Frontal de la Unidad Educativa "Julio María Motovelle"



Patios de la institución



Autoridades de la Unidad Educativa "Julio María Motovelle"



Docentes investigados desarrollando el instrumento de autoevaluación

OBSERVACIONES DE CLASES



Primero de básica



Tercero de Básica



Cuarto de básica



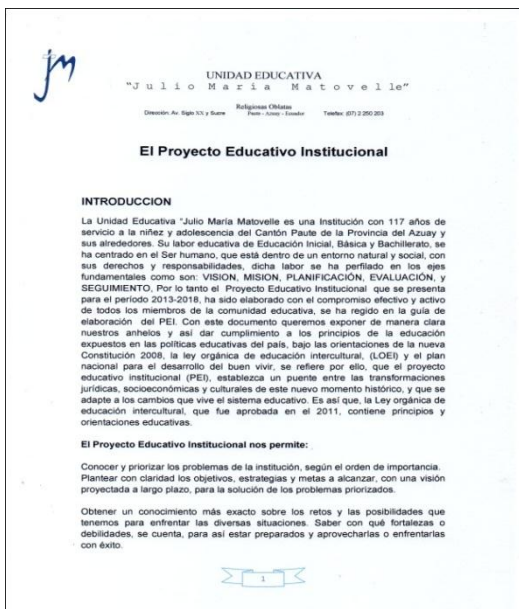
Sexto de básica



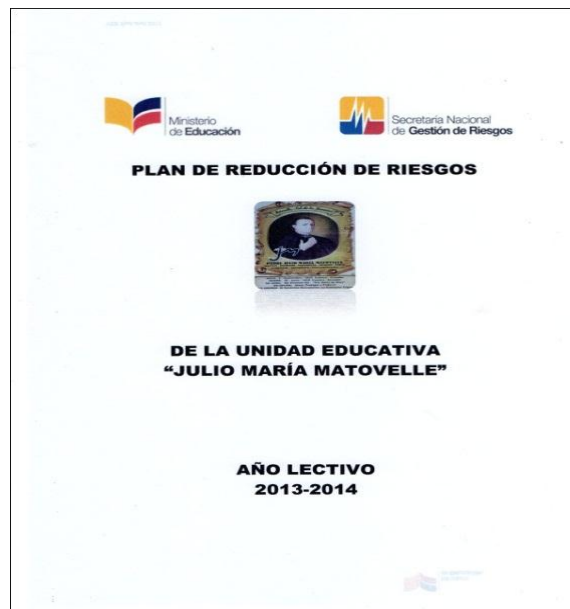
Séptimo de básica.

ANEXOS. No. 5

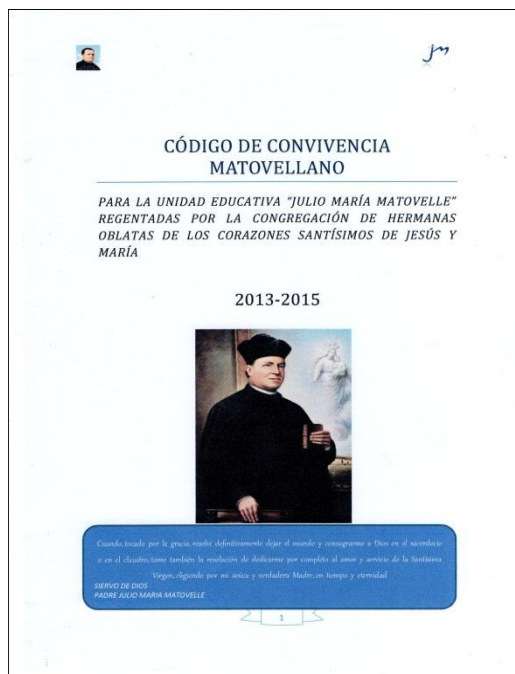
Portadas de los documentos legales elaborados por la U.E "Julio Matovelle" para ser socializados con los docentes



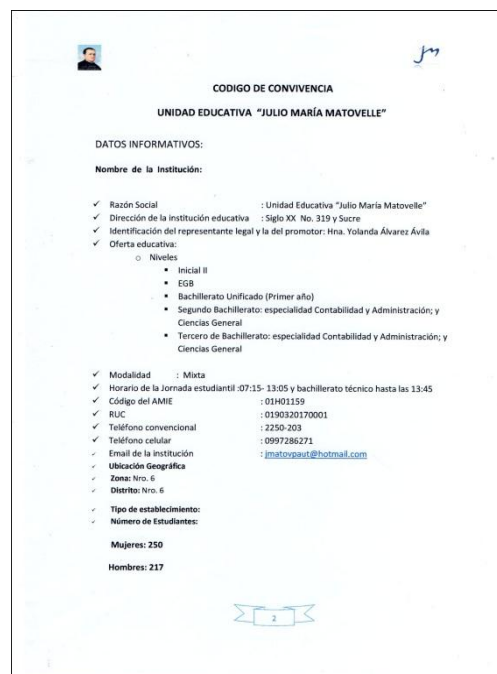
P.E.I.



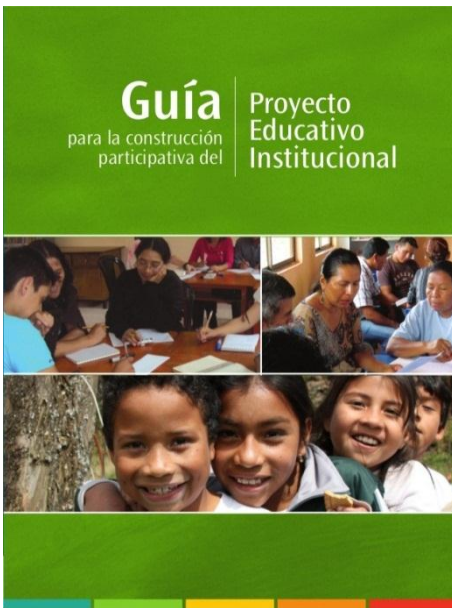
Plan de Riesgos



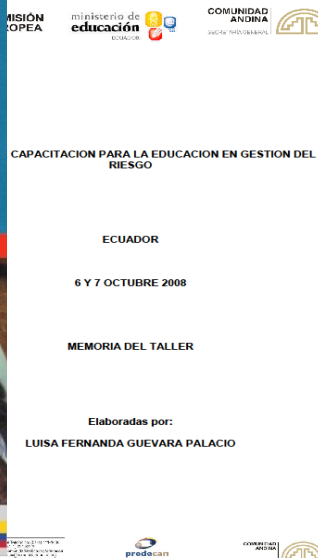
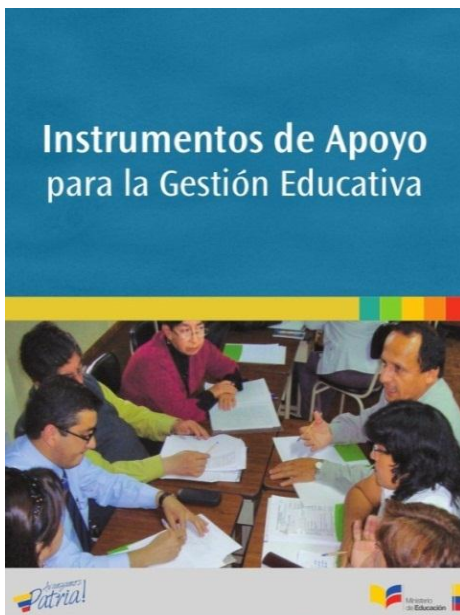
Condigo de Convivencia Institucional



Guías y estructura de documentos legales del Ministerio de Educación para el taller con los docentes



P.E.I.
Instructivo del Plan de Gestión de Riesgos
Codigo de Convivencia



Plan de gestión de riesgos

INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES QUE APOYARAN EL DESARROLLO DE LA PROPUESTA



Distrito No.6– Paute
Ubicado en el sector de Pinrinkai, Calle: Lumtur y Gonzalo Cobos

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**
La Universidad Católica de Loja
MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, 22 de Julio del 2013

Señor(a)
DIRECTOR(A) DEL DISTRITO No.6 Paute
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 estudiante de la titulación de Ciencias de la Educación, al del Distrito No.6 Paute, que usted dirige 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



Solicitud al distrito para ingreso y colaboración a la propuesta



Representantes del Ministerio de Educación Distrito No.6 – Paute.

INSTITUCIONES NO GUBERNAMENTALES QUE APOYARAN EL DESARROLLO DE LA PROPUESTA



Solicitud a los bomberos para ingreso y colaboración a la propuesta
 Cuerpo de bomberos Paute. Calle Siglo XX