



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz el 1ero y 2do año de la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, en el año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTORA: Patiño Chamorro, Heidy Elizabeth, Sor

DIIRECTOR: Chamba Toledo, Marlon Antonio, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO AMBATO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Chamba Toledo, Marlon Antonio, Mgs.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje realizado por Patiño Chamorro Heidy Elizabeth, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, julio del 2014

f).

Mgs. Marlon Chamba

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Patiño Chamorro Heidi Elizabeth declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Chamba Toledo, Marlon Antonio director del presente trabajo; eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....
Autor. Patiño Chamorro Heidi Elizabeth
Cédula 0401572870

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios a quien he consagrado mi vida entera para la extensión de su Reino. Ami querida Congregación de Hermanas Maestras de Santa Dorotea Hijas de los Sagrados Corazones, por su apoyo incondicional hacia mi superación profesional.

Autor. Patiño Chamorro Heidi Elizabeth

AGRADECIMIENTO

"Pero gracias sean dadas a Dios, que nos da la victoria por medio de nuestro Señor Jesucristo."- 1 Corintios 15:57.

Mi profundo agradecimiento a Dios por otorgarme siempre todas las gracias y bendiciones que necesito, por su presencia divina, confortante, consoladora y real en mi vida, Él ha sido mi motor y pilar principal para continuar adelante en mi consagración religiosa y preparación profesional.

También agradezco a mis hermanas de Congregación en especial a mis superiores por la confianza que han puesto en mí, por animarme a continuar con Fe, Esperanza y Amor en este camino de entrega a Dios y por impulsarme a ser mejor cada día tanto en mi vida espiritual como también misionera.

A La Universidad Técnica Particular de Loja por darme la oportunidad de estudiar y superarme profesionalmente como persona.

De igual manera un agradecimiento especial a mi tutor Mgs. MarlonChamba por su ayuda, disponibilidad y paciencia en la revisión y aporte profesional para la elaboración de mi trabajo.

Autor. Patiño Chamorro Heidi Elizabeth

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	I
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
RESUMEN	1
ABSTRAC	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	6
1.1 Desempeño docente.....	7
1.1.1 Definiciones de desempeño docente	7
1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente	8
1.1.2.1 Formación inicial y capacitación del docente	13
1.1.2.2 Motivación.....	13
1.1.2.3 Relación profesor estudiante.....	15
1.1.2.4 Relación Familia escuela	16
1.1.2.5 Organización Institucional	17
1.1.2.6 Políticas educativas.....	18
1.1.3 Características del desempeño docente	19
1.1.4 Desafíos del desempeño docente	20
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	22
1.1.4.2 Relación Familia Escuela y Comunidad	22
1.1.4.3 Fundamentación de la práctica docente.....	23
1.2. Gestión educativa	24
1.2.1. Definiciones de gestión educativa 24	
1.2.2. Características de la gestión	25
1.2.3 Tipos de gestión.	26
1.2.4. Ámbitos de gestión docente.....	26
1.2.4.1 Ámbito de la gestión legal.	27
1.2.4.2 Ámbito de la gestión de aprendizaje.....	28
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	28
1.2.4.4. Ámbito de la gestión de liderazgo y la comunicación.....	29
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.	30
1.3.1 Definiciones de estrategias.	30
1.3.2.1 Tipos de estrategias:	30

1.3.2.2 En la gestión legal.	32
1.3.2.3 En la gestión de la planificación institucional y curricular.	33
1.3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación.	34
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.	36
2._Toc3935834191. Diseño de investigación	37
2.2. Contexto	37
2.3. Participantes	38
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	38
2.4.1 Métodos	38
2.4.2. Técnicas.....	39
2.4.3 Instrumentos	40
2.5. Recursos	40
2.5.1 Talento Humano	40
2.5.2 Institucionales	41
2.5.3 Materiales	41
2.5.4 Económicos	41
2.6. Procedimiento	41
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	42
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	43
3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	43
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.	45
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.	46
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional	48
2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	48
2.2 Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente	49
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	51
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión	48
3.2.2 Planificación en el proceso de enseñanza aprendizaje.....	49
3.3.1.1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	52

3.3.1.2 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	53
3.3.1.3 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.	55
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje	57
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	57
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	58
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.....	59
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 VISION GLOBAL.	61
3.3.2.5 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje INICIO	62
3.3.2.6 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje DESARROLLO	63
3.3.2.7 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje EVALUACION.....	65
3.3.2.8 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje VISION GLOBAL	66
3.3.2.9 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje INICIO ...	67
3.3.2.10 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje DESARROLLO	68
3.3.2.11 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje EVALUACIÓN.....	69
3.3.2.12 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje VISION GLOBAL.....	70
3.3.2.13 Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	71

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación	73
3.4.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador	73
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente	75
3.4.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	77
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes	78
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)	80
CONCLUSIONES-----	83
RECOMENDACIONES-----	84
BIBLIOGRAFÍA-----	85
PROPUESTA-----	88

ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo

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

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

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

RESUMEN

El presente trabajo de investigación es elaborado para analizar el “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en centros educativos del Ecuador” La Universidad Técnica Particular de Loja ha visto la posibilidad de hacer como trabajo de tesis de grado un sondeo general del tema “Desempeño docente para obtener mayor información y conocimiento”.

El objetivo general de investigación es determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje y de la comunicación para su caracterización y análisis.

Se toma como referencia a la Unidad educativa Rodríguez Albornoz de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.

La técnica de la observación con el instrumento de registro de las actividades docentes y la técnica de la encuesta con el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente como instrumental, ayudaron para la recolección de datos.

Como conclusión obtenido una visión más amplia del desempeño docente en el centro de investigación con el fin de elaborar una propuesta y ponerla en práctica.

Palabras claves: investigación, desempeño, docente, educación.

ABSTRAC

The present work of investigation is elaborated is for to analyse the performance of teachers taking into account the demand of Ecuador. The “Universidad Técnica Particular de Loja” (Technical Particular university of Loja) in relation with all the students of the Career of Science of Education has seen the possibility to do the work of thesis for the obtainment of degree a general exploration of the theme “teaching performance in the process of teaching and learning in the education centers of Ecuador” to this manner to obtain for the major information and knowledge upon the problems.

The general aim of investigation is to determinate the performance of teaching professionals in Science of Education, considering the ranges of acceptance: legal, of plan of institution and curricular, of learning and of the communication for the characterization and analyse.

As reference of “Unidad educativa Rodríguez Albornoz” (college of Rodriguez Albornoz) at the city of Ambato in the province of Tungurahua.

The techniques of observation with the instrument of register of activities of professors and the techniques of the questionnaire of self-evaluation of performance of teaching as instrumental, help for the collection of details.

As a general conclusion of results has been obtained broader view of teaching performance in the research center to develop a proposal and put into practice.

Keywords: Investigation, performance, teaching and education.

180 words.

INTRODUCCIÓN

El desempeño docente es un conjunto de acciones concretas mediante las cuales el profesional de la educación evidencia el desarrollo de competencias básicas y específicas que identifican su perfil profesional, (Montenegro 2007)

Por medio del presente trabajo de investigación se pretende analizar el nivel de desempeño profesional en el docente, ya que en la actualidad la educación dentro del estado Ecuatoriano viene a ser considerada como un pilar principal y fundamental para la sociedad.

La universidad Estatal de Bolívar realizó su trabajo de investigación para la maestría en gerencia educativa sobre el tema del desempeño docente concluyendo que el “profesor es una agente de cambio, su tarea no solo es transmitir la información, sino realizar un proceso de enseñanza aprendizaje de forma significativa y conceptualizada de manera que interpele positivamente estudiante” (Leslema, 2011).

El tema sobre el desempeño docente también fue investigado en Unidad Educativa Bejuma, por la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo con el fin de ayudar a mejorar la calidad educativa y con respecto al tema dice que “El perfil del docente deseable es el de un profesional capaz de analizar el contexto en el que se desarrolla su actividad y de planificarla, de dar respuesta a una sociedad cambiante y de combinar la comprensión de una enseñanza `para todos” (Estrada, 2011)

Lo que personalmente me motivó a realizar este trabajo de investigación sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, es la necesidad de reafirmar mi vocación como educadora desde la responsabilidad, el compromiso y el profesionalismo en busca de la calidad y la calidez educativa que debo impartir a los estudiantes, y de esta para sacar entes capacitados y productivos en bien de la sociedad.

La limitación que se encontró en el trabajo de investigación fue la falta de responsabilidad de los docentes en la entrega de los cuestionarios de autoevaluación, ya que por falta de tiempo en la intuición se las llevaron a sus hogares, para dar respuesta, y nunca fueron devueltas, motivo por el cual se tuvo que realizar nuevamente las encuestas a nuevos docentes y continuar con el labor.

La universidad Técnica Particular de Loja determina en este trabajo de investigación su interés por conocer el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en centros educativos del Ecuador, su propósito es obtener información real sobre el desempeño docente, que servirá para contar con una base de datos sobre las principales competencias desarrolladas, como insumo valioso para rediseñar la formación práctica de los profesionales en formación, y además fortalecerá el interés por la investigación en los egresados convirtiéndose en alternativa válida de graduación.

Por medio de instrumentos de autoevaluación y fichas de observación facilitadas por la Universidad se ha llevado a cabo la investigación para determinar el desempeño docente en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz y de esta manera motivar la calidad y calidez educativa dentro de la institución.

Para la elaboración de este trabajo se ha tomado en cuenta las diferentes aportaciones bibliográficas de pedagogos expertos en la materia y también las orientaciones del Ministerio de Educación del Ecuador, se utilizó la técnica de observación, en los ámbitos de gestión del aprendizaje, gestión del liderazgo y comunicación y la técnica de la encuesta en los ámbitos de gestión legal, gestión de la planificación institucional y curricular, de gestión del aprendizaje, y gestión del liderazgo y comunicación, para la obtención de datos estadísticos.

Los objetivos planteados para el análisis y elaboración del trabajo de investigación son:

- Fundamentar teóricamente el desempeño docente en los ámbitos en los que se realiza su gestión. que el docente realiza las diferentes actividades en su desempeño docente.
- Determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diferentes 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.
- Analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de autoevaluación y la observación al desarrollo de la clase.

- Plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente.

Gracias a estos objetivos se logró determinar el desempeño docente de los profesionales de Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión, legal de planificación institucional y curricular, del aprendizaje y de la comunicación para su caracterización y análisis. Gracias a las diferentes fuentes bibliográficas, a los recursos facilitados de la UTP, como al material de los diferentes cursos dictados sobre este tema, a las fuentes existentes en el internet y otros, se alcanzado analizar los contenidos teóricos sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Este trabajo de investigación consta de tres capítulos:

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO detalla toda la teoría sobre el tema "Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje fundamentada en materiales pedagógicos de consulta, la misma que servirán de apoyo para el enriquecimiento científico del trabajo de investigación.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA aquí se encuentra plasmado los métodos que se utilizaron para llegar al fin propuesto.

CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN. Se da como resultado los cuadros estadísticos de la investigación hecha en el establecimiento educativo, a través de los instrumentos de autoevaluación del docente y el registro de observación del investigador. Los mismos que servirán de apoyo para detectar el problema de investigación, como también para diseñar las conclusiones, recomendaciones y elaborar la propuesta pedagógica.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1 1. Desempeño docente.

1.1 .1 Definiciones de desempeño docente

El desempeño docente es una de las tareas más importantes que la cultura del siglo XX ha ido puliendo y profesionalizando para que los alumnos tengan una educación de calidad y puedan ser entes positivos y de gran valor en la sociedad, ya que toda la educación gira alrededor del gran potencial que el educador toma según su responsabilidad para poder impartir sus conocimientos de manera productiva y veraz a los que les han sido confiados.

De acuerdo con el DRAE desempeño “Es cumplir las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio y ejercerlos”. (Diccionario de la lengua española, 2001)

Afirma de esta manera que para desempeñar algo se debe primero ser consciente de las propias responsabilidades u obligaciones para poder realizar alguna obra encomendada, vislumbrando de esta manera que el desempeño docente desde una mirada de profundo cambio e integral se comprende como el movimiento de las potencialidades humanas y profesionales, para así emitir relaciones significativas entre los elementos que motivan e impactan la formación de los estudiantes.

Para profundizar sobre este tema se tomará en cuenta las definiciones de algunos pedagogos cristianos y los escritos del Beato Giovanni Antonio Farina fundador de las hermanas Doroteas, entre otros, sin dejar a un lado las orientaciones de Iglesia Católica emitidas en los documentos eclesiales.

- Santo Tomás de Aquino (1225-1274): El maestro con su actuación facilita el proceso de la conquista de la verdad, un cambio en la persona del educando en el sentido de un crecimiento del mismo. (Paredes M. I., 2010)
- José de Calzans (1557-1648): El desempeño docente consiste en la aplicación de la mayéutica, es decir que el maestro no enseña la verdad al discípulo, sino que su labor consiste ayudarlo a que dé a luz a esa verdad que ya está dentro de él (Paredes M. I., 2010)
- Marcelino Champagnat (1789-1840): El desempeño docente abarca todas las facultades humanas, así como la preparación para ejercer una profesión junto con la formación de una conciencia moral activa que incluya un sentido de la responsabilidad. (Paredes M. I., Filosofía de la Eudación, 2013).

- Fernando Rielo (1923-2004): El desempeño docente es ayudar al alumno a realizar la salida de su mundo solipsista. (Paredes M. I., Pedagogos Cristianos, 2010)
- Giovanni Antonio Farina (1803-1888): El desempeño docente es inculcar en los niños el propósito de ser modelos de integridad moral. (Bassani, Lineas Carismáticas, 2006)

Ya sabes los chismes vuelan

Según las definiciones anteriores se alude que el docente desempeña su tarea como educador viviendo su misión adquirida por vocación y sensibilización de ayuda hacia el otro, de esta manera toma consigo todos sus talentos humanos, psicológicos y espirituales, sabiendo que mientras mayor es su esfuerzo en impartir su sabiduría mucho más agradable será la cosecha que reciba a través de ella.

Giovanni Antonio Farina manifiesta que el maestro debe tener dotes intelectuales y también espirituales para que su labor no quede incompleta y pueda dar a conocer a los demás no solamente la ciencia sino también aquello que les sirve para alimentar su espíritu.

1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente.

La gestión del desempeño docente se fortalece cuando se toma en cuenta los siguientes factores orientados a la vida familiar, espiritual y profesional:

- **El desempeño del docente por vocación más no por necesidad económica u obligación.**

Este es uno de los factores más importantes porque la motivación del profesor no debe ser únicamente el dinero ni la aspiración a un cargo. Toda actividad para ser bien realizada debe ser hecha en completa libertad y si es ejercida por obligación y necesidad, la misión del educador se realizaría sin ninguna motivación, convirtiéndose en un peso y no en una realización personal.

El Beato Giovanni Antonio Farina cuando se refería a los maestros les decía “El amor es el móvil de todo maestro comprometido con la educación e instrucción, consciente de la misión encomendada por Dios a la Iglesia y la sociedad. (Bassani, Lineas Carismáticas, 2006) Estas palabras confirman que todo cuando el

maestro haga debe ser por motivación propia porque solo cuando la persona lleva dentro la aspiración personal le es más fácil poderlo proyectar a los demás.

Para José de Calasanz, “La educación es una vocación, una llamada de Dios a empeñar su vida, toda su vida a esta actividad en su nombre y según los criterios por él fijados como forma particular y peculiar de seguirlo y de amarlo poniendo todo el ser propio en este empeño hasta la santidad”. (Paredes M. I., Pedagogos Cristianos, 2010).

Si todo maestro comprendiera y practicara este mensaje, la educación sería más creativa, entusiasta y sobretodo cumplida con eficiencia y empeño profesional. El docente como dice San Juan Bosco debe convertirse en el ángel custodio de cada uno de sus alumnos.

En ocasiones la motivación exterior por un sueldo o un reconocimiento no basta para cumplir esta noble misión tan delicada es importante la semilla de la vocación sembrada por Dios en el corazón de cada docente.

En conclusión la mística docente es un don un regalo dado por Dios, que no se debe tener por simple ocupación o por la necesidad de trabajar y solo así se podrá poner en práctica aquel lema educativo de Francisco de Sales “Suavidad y Firmeza”.

- **La preparación, moral y profesional**

La preparación de los profesores debe incluir también una preparación específica en la dimensión moral; tanto como por la naturaleza del trabajo que realizan, como también por la ejemplaridad que se espera de quienes se dedican a esta tarea, no se puede exigir a los profesores que sean perfectos pero que si sean coherentes con lo que enseñan. (María, Nosotros los Profesores, 2007)

En el aspecto académico el educador debe estar dotado de cualidades propias que lo ayuden a desarrollar la altísima misión encomendada, por lo tanto la presencia de virtudes y valores en los educadores llega a ser una condición de vital importancia, puesto que la formación integral de una persona depende de las cualidades que posee su maestro; porque éstas marcan la vida del estudiante exhortándolo a la vivencia de las mismas porque que lo dignifican como persona

Las virtudes y cualidades apropiadas y necesarias para la educación se las encuentra también en los Centro Educativos, mas, cada institución se debe distinguir por los valores e ideales propios por los cuales dirige la enseñanza; buscando ciertamente promoverlos entre cada una de las personas que laboran y asisten a la comunidad educativa, sobre todo en los docentes, quienes son mediadores y transmisores del saber, y se encuentran día a día con los estudiantes, convirtiéndose así en mentores y reflejos claros de las virtudes inculcadas dentro de la Institución.

En la labor ardua de la educación, se encontrará, algunos casos de maestros con un perfil debidamente consolidado, en tanto otros, deberán iniciar un camino de formación profesional, humana y espiritual, para continuar con la labor educativa; es fundamental en ellos, el deseo de adquirir las virtudes y cualidades que se requiere en los centros educativos y ser así docentes de excelencia, unido a este deseo es también de gran importancia, que los docentes vayan asumiendo todo conocimiento, técnica, método para su crecimiento de forma integral.

La preparación profesional de los docentes debe ir a algo más que concebir el papel del enseñante no solo como trasmisor de conocimientos básicos de la materia, sino también en el sentido de educadores con actitudes críticas y reflexivas acerca del proceso enseñanza aprendizaje. (Ricardo, 2000).

La revisión continúa del perfil personal de los docentes, se da con el fin de estar al tanto de las cualidades humanas e intelectuales que se aspira que cada profesional en la educación posea y se sigan desarrollando, es una continua verificación que ayuda a ir mejorando la calidad de educación que se imparte en las aulas.

La noble y sublime tarea de educar, consiste en guiar y formar la mente y el corazón de niños y jóvenes, es decir alcanzar un desarrollo íntegro de todas las dimensiones de la persona, para que se dé este desarrollado deseado, será necesario que el docente goce de integridad humana y moral; que su actuar, sea sin duda un prototipo que los educandos miren con seguridad, aprendan de él, lo lleven a la vivencia diaria y en las posibilidades de cada uno los mejoren.

La integridad humana necesaria en el educador, se manifiesta también en la integración en el centro educativo y la empatía que tenga con la misión y visión de la institución en la cual labora, es así que un docente adecuadamente preparado e identificado con su carisma, no se mantendrá al margen del Centro Educativo, sino que será más bien un ente colaborador y promotor del mejoramiento continuo de la Institución. (Novelo, 2013)

- **La estabilidad Familiar**

Otro factor importante para el desempeño del docente es su estabilidad en la familia porque debemos tener presente que los educadores son personas humanas con pensamientos, sentimientos y también con sus propios problemas y limitaciones como todos los demás y para esto hay que tomar en cuenta que la institución en la que el docente está trabajando no debe limitarse únicamente a sacar provecho y beneficio exclusivamente de conocimientos científicos sino también se le debe dar un acompañamiento familiar a través de convivencias para padres, charlas de animación y ambientación familiar, y sobre todo que el docente se sienta escuchado, atendido y comprendido.

La familia ocupa un lugar preferente en la investigación psicológica, sociológica y por supuesto en el ámbito educativo, especialmente en la época actual. (Gervilla Castilloa Ágeles, Quero Gervilla Mercedes, 2008)

Sabemos que todos los seres humanos somos integrados y cuando sus relaciones familiares o sociales son afectadas influye en sus relaciones con los que le rodean porque "Nadie da de lo que no tiene".

Cuando un docente está mal en su familia no puede impartir aquello que se le ha designado con la misma alegría que cuando se siente bien. Muchas veces se ocupa más de los educandos que del educador y nos olvidamos que para tener una educación de calidad como la que ahora se exige es necesario tomar en cuenta también al docente como persona y como alguien que también necesita ayuda y amor.

- **Las buenas relaciones fraternas entre autoridades y compañeros docentes**

La importancia del componente relacional en la profesión del docente se pone de manifiesto en el contacto de los profesores con los compañeros, con las autoridades administrativas, fundamentalmente el director y el inspector, la comunicación es una herramienta fundamental del trabajo, en la enseñanza y si embargo este aspecto es uno de los más descuidados en los planes de formación. (J.M Steve, s Franco, J Vera, 1995)

Todo ser humano ha sido llamado para vivir en comunión y comunicación con los demás y cuando esto no existe o su porcentaje es demasiado bajo las relaciones interpersonales tienden a ser afectadas en todo ámbito.

Una institución educativa está formada e integrada por algunos miembros y ente ellos hay autoridades, maestros, y el personal de apoyo, formando de esta manera una comunidad educativa donde cada uno de ellos debe encontrar un clima familiar y fraterno, pero en muchos establecimientos educativos esto se ha ido perdiendo y los docentes han dejado su carrera profesional por problemas conflictivos obtenidos dentro del mismo la mayoría se sientes explotados por tanto trabajo y las autoridades se rigen unidamente hacer cumplir las leyes afectando de esta manera las buenas relaciones fraternas y profesionales.

San José de Calasanz frente a esto decía << “que más mueve los ejemplos que las palabras>>. A demás el educador debe estar convencido de que las faltas de los profesores por pequeñas que sean son conocidas y notadas por los alumnos (Paredes M. I., Pedagogos Cristianos, 2010) ¿qué quiero decir esto?. Que cuando entre los profesores y autoridades no existe la aceptación mutua esto reluce y afecta no únicamente de forma personal sino también con los alumnos.

Este factor debe considerarse muy oportuno para ayudar y enfrentar los conflictos existentes dentro de cada establecimiento para que como docentes su labor profesional sea hecha en unidad sabiendo que puede confiar en sus compañeros y autoridades, para esto es necesario ofrecer momentos de disipación, recreación, compartir fraterno y sentir al otro cercano y presto a ayudarle en cualquier necesidad.

1.1.2.1 Formación inicial y capacitación del docente

“En cuanto a la educación debemos tener presente las exigencias de los tiempos y del lugar, de otro modo el trabajo es infructuoso” Giovanni Antonio Farina. (Bassani, Lineas Carismáticas, 2006)

“La formación integral del hombre como finalidad de la educación, incluye el desarrollo de todas las facultades humanas del educando, su preparación para la vida profesional, la formación de su sentido ético y social, su apertura a la trascendencia y la expresión. Toda escuela, y todo educador en ella, debe procurar "formar personalidades fuertes y responsables, capaces de hacer opciones libres y justas", preparando así a los jóvenes "para abrirse progresivamente a la realidad y formarse una determinada concepción de la vida". (Ghilardi, 2011)

Todo cuanto el maestro realiza no se lo improvisa y tampoco es alcanzado de la noche a la mañana siempre debe existir una preparación remota y sobretodo que debe estar de acuerdo a las exigencias de los tiempos.

1.1.2.2 Motivación

Para un buen desempeño docente siempre debe existir alguna motivación que le impulse a cada día seguir impartiendo y compartiendo con sus alumnos sus capacidades intelectuales y valores humanos.

Para esto pongo a continuación algunos aspectos que pienso servirá de mucho. La motivación es fuente de acción y de interés en los individuos cuando se pretende producir el aprendizaje. Ningún profesor debe olvidar que los procesos de aprendizaje incluyen aspectos cognoscitivos y afectivos que implican el ejercicio de la voluntad. (Ghilardi, 2011).

Cuando hablamos de motivación dentro del campo docente se debe comprender que un docente para motivar primero debe estar motivado y para esto tomaremos en cuenta solo dos clases de motivaciones la interna y la externa que las detallaré en el siguiente cuadro.

Motivaciones Internas:	Motivaciones externas
<p>Como la misma palabra lo dice esta viene de la interioridad de cada persona aquello que le ayuda para estar activa, entusiasta viviendo a plenitud sus propias y profundas convicciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Aceptarse y sentirse bien consigo mismo ✓ Valorar y sacar a flote los dones y cualidades que Dios le ha dado ✓ Perdonarse los errores cometidos ✓ Sentir la necesidad de superación y preparación personal ✓ Vivir a plenitud y con gozo cada segundo de su vida. ✓ Amar la vocación de docente ✓ Sentirse útil y eficiente ante la sociedad ✓ Ser consciente de sus propios errores y limitaciones para ir al encuentro del otro. 	<p>Las motivaciones externas son aquellas que son provocadas por los demás para que se convierta en un estímulo de ayuda o superación personal o comunitaria como por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Encontrar un ambiente familiar y acogedor dentro de la institución ✓ Ser valorado y reconocido por alguna actividad realizada. ✓ Ser respetado por parte de la institución educativa ✓ Recibir capacitación de interés profesional ✓ Sentirse comprendido y ayudados en los momentos difíciles o cualquier acontecimiento de su vida. ✓ Ver frutos buenos en los alumnos de los conocimientos impartidos. ✓ Recibir su remuneración justa y a tiempo.

Tabla Nº 1. Tipología de la Motivación

Fuente. Tipología de la Motivación (Salinas, 2013)

De esta manera nos podemos dar cuenta que la motivación no únicamente debe ser impartida sino que además debe ser vivida.

1.1.2.3 Relación profesor estudiante.

“Está resuelta desde el ángulo de la caridad o amor, que sin excluir a la autoridad reconoce el valor absoluto del alumno con su suma dignidad de Hijo de Dios, imagen y semejanza de le mismo. (Paredes M. I., Pedagogos Cristianos, 2010)

Con este pensamiento partimos para poder comprender que el maestro no es más que el alumno o que el alumno es más que el maestro ya que los dos como Hijos de una mismo Padre celestial deben llegar a un mutuo acuerdo de educador a educando para impartir y asimilar los conocimientos, porque tanto el uno como el otro se necesitan.

Para San Juan Bosco “el papel del maestro dentro y fuera de la escuela es crucial. El educador en definitiva, debe poseer, o por lo menos debe esforzarse en poseer y vivir las relaciones con los demás, y apoyadas sólidamente en el amor” (Paredes M. I., Pedagogos Cristianos, 2010)

En definitiva un maestro debe mantener del alumno primero una relación de respeto de consideración, de aceptación, y ayuda, sabiendo que en sus manos está la misión de forjar hombres y mujeres de calidad. Para esto escribiré algunas frases de Giovanni Antonio Farina cuando se dirige a los Maestros sobre este aspecto.

- El castigo sea el último remedio al cual recurren para obtener el bien y si los esfuerzos no dan resultado no se desalienten.
- El educador será sereno y afable en el mandar o en el corregir, al corregir usará la persuasión o el estímulo amigable.
- El maestro será atentos con todos no hará preferencia o distinción tendrá cuidado con los alumnos difíciles y pondrá más atención a los menos capaces.
- Alabará a su tiempo y ayudará en el momento o necesidad.
- La cosa más loable del educador es la imperturbable mansedumbre, la constante amabilidad, la continua paciencia, la serenidad. (Vozmediano, 2010)

El maestro está llamado a encontrarse con su alumno no únicamente para llenarlo de conocimientos sino más bien a ser aquella persona que nunca lo

juzga sino que ante cualquier dificultad está presto para salir a su encuentro y dale lo mejor de sí, y en la actualidad necesitamos esta clase de docentes no tanto expertos en la materia sino más bien en el amor porque cuando se educa en este valor se ve mayor asimilación.

1.1.2.4 Relación Familia escuela

“La familia es escuela del más rico humanismo. Para que pueda lograr la plenitud de su vida y misión se requieren un clima de benévola comunicación y unión de propósitos entre los cónyuges y una cuidadosa cooperación de los padres en la educación de los hijos” (Vaticano, 1964)

La comunidad familiar satisface la necesidad de amor y complementación de hombre y mujer. Después, cuando ambos se convierten en padres, tienen la misión de atender el desarrollo total de la persona de cada hijo, lo que quiere decir, darles amor, aceptación, respeto, orientaciones, valores y normas, además de satisfacer sus necesidades de alimento, abrigo e instrucción.

La familia nunca debe estar desvinculada de la educación más bien debe existir una comunicación responsable y de colaboración mutua tanto el padre y de la madre ellos deben sentirse comprometidos en la formación integral y profesional de sus hijos buscando siempre el bien común.

La escuela no es la única responsable en educar los jóvenes o niños sino más bien la preparación ya viene ofrecida desde el hogar. Se dice que la familia es la célula básica de la sociedad; esto es, que el conjunto de nuestra comunidad, del país y del mundo está formado por familias donde el ser humano nace, aprende a ser persona, a amar, a relacionarse con los demás e integrarse como individuo útil a la comunidad y a ejercer responsablemente su libertad. “Hay que combinar institución con comunidad de amor, única manera de que todos vivan formándose amorosamente, viven la felicidad que no tiene fin y además cumplen haciendo el bien a toda la sociedad.” (Congregación de Hermanas Doroteas, 2010)

1.1.2.5 Organización Institucional

Toda Institución educativa está organizada de acuerdo a las diferentes leyes y reglamentos a nivel de la dirección de educación o según los parámetros que imponga el gobierno redactados y aprobados debidamente.

Lo que ahora queda tanto para el docente como para el alumno es saberlas cumplir con respeto, responsabilidad y norma de vida.

La organización dentro de una institución es muy importante porque si esta falta cada uno buscaría sus propios intereses y no tendría ningún progreso a beneficio personal ni tampoco social.

Existen cinco mecanismos que coordinan la estructura orgánica, los mismos que explican las maneras fundamentales en que se puede coordinar el trabajo. Estos mismos corresponden al proceso de coordinación del trabajo, como la comunicación y al control (Mintzberg, 1984).

1. Adaptación mutua: logra la coordinación por medio del proceso simple de la comunicación informal.
2. Supervisión directa: la coordinación se logra haciendo que una persona emita órdenes o instrucciones a otras varias cuyo trabajo está interrelacionado.
3. Normalización de los procesos de trabajo: alcanza la coordinación especificando los procesos de trabajo de las personas que desempeñan tareas interrelacionadas (operativo).
4. Normalización de las habilidades: y de los conocimientos, los diferentes trabajos se coordinan en virtud de la preparación correspondiente que han recibido los trabajadores.
5. Normalización de las reglas: las reglas que afectan el trabajo son las que se controlan, generalmente para toda la organización, para que todo el mundo funcione de acuerdo con el mismo conjunto de doctrinas. (Mintzberg, 1999)

Estos cinco lineamientos se los puede tener como importantes para ponerlos en práctica dentro de una organización institucional.

1.1.2.6 Políticas educativas

Los sistemas educativos desde tiempos atrás, han requerido la participación de los docentes para la formulación, ejecución y evaluación de las dimensiones de las políticas educativas.

La participación en la elaboración de las políticas adecuadas que beneficien a cada uno de los miembros activos en el campo de educación, deben ser horizontales, basadas en la consulta y toma de decisiones democráticas; pero a decir verdad la creación de estos procesos no están exentos de dificultades, puesto que se erigen sobre bases, en que los procesos se han levantado de forma vertical, por lo que este cambio de perspectiva a más de uno moverá.

La consulta toma de decisiones mencionados con anterioridad necesitan mecanismos que hagan posible la participación de todos quienes están inmersos en esta tarea educativa, es decir, padres de familia, educadores, y educandos. Para que se de este necesario proceso, se requiere abrir espacios a nivel local y provincial e incluso a nivel nacional, así todo este trabajo tendrá mayor sentido, pues las personas responsables de esta labor estarán capacitadas profesional, ético-socialmente para ejecutar en contextos y condiciones su misión y de esta manera mejorar la calidad de educación que brindan sus instituciones, generando a la vez un acción colaborativa entre los principales personajes educativos, partiendo de las demandas de desarrollo de las comunidades y sociedad

El rol del docente, es trascendental, requiere mantenerse abierto a los factores que influyen en el desempeño de su labor, entre ellos se puede citar: la formación inicial, desarrollo profesional, salud, autoestima, clima institucional, condiciones de trabajo entre otras. (Fernando Reimers, Martín Carnoy, 2005)

1.1.3 Características del desempeño docente

San José de Calasanz decía que la “autoridad del maestro no debe basarse nunca en un excesivo rigor sino que debe conseguirse gracias a una feliz combinación de <<severidad y benignidad>>uniendo la autoridad con la discreción << ser más amado que más temido>> (Paredes M. I., Pedagogos Cristianos, 2010)

Esta característica propuesta por Calasanz sirve de motivación fundamental para que el desempeño docente se llevado con excelencia, porque muchas veces se piensa que el docente únicamente se debe caracterizar por su preparación intelectual, pero aquí vemos que la manera más eficaz para llegar a la mente y el corazón del alumno es rigiéndose a la ley del amor.

Como características principales para el buen desempeño docente tomaremos de los escritos de Giovanni Antonio Farina

1. Tener siempre presente en la mente y en la práctica el lema propuesto por San Francisco de Sales: “Suavidad y Firmeza”
2. Para educar se necesita una vigilante asiduidad
3. La primera y necesaria virtud para educar es el amor. (Bassani, Lineas Carismáticas, 2006)

Estas tres características nos abren hacia un nuevo camino de la educación ya que como principal actor tenemos al alumno y el docente no puede realizarse sin prescindir de él por esto la necesidad de saberlo tratar como ser humano, ahora veremos aquellas características que a nivel general el docente tiene que regirse

- ❖ Estar comprometido con sus alumnos y su aprendizaje
- ❖ El docente debe conocer su materia y como enseñarla a sus alumnos
- ❖ Debe estar comprometido con sus alumnos y con su aprendizaje
- ❖ El docente se debe caracterizar por aprender cada día más basándose en su experiencia.
- ❖ Es necesario que se sienta miembro de una comunidad de aprendizaje
- ❖ Su responsabilidad como docente es planificar y supervisar el aprendizaje de sus alumnos. (Baró, 2009)

1.1.4 Desafíos del desempeño docente

Los docentes ejerciendo un nuevo rol ampliado son el elemento clave de la adopción y el uso de la TIC en el aula y en el ámbito del alumnado, aunque los medios de comunicación social y la opinión pública parecen seguir considerando valiosa la tecnología al margen del profesorado, la suposición de que podía desplazar a los docentes se ha descartado en gran medida. (Bruno e la Chiesa, Francisco García, Francisco López, Agustín Quintana, 2007)

En la actualidad los desafíos que acompañan al desempeño docente es la influencia de los medios de comunicación en medio de los alumnos y como profesionales no se pueden quedar atrás sino más bien ir a la par con los medios de comunicación y formar a lo que les han sido confiados utilizando estos medios y ensañándoles a utilizar, ya que la ingente cantidad de información que ofrece la Red tiene sus aspectos positivos y negativos.

Los jóvenes caen en la desviación, pierden los valores y actúan violentamente cuando su entorno familiar es disfuncional o cuando existe violencia en su interior. (Cerbno, 2010)

Otro desafío al que se enfrentan los docentes es la pérdida de valores en la sociedad pero en especial en el hogar de los alumnos lo que ha hecho que el trabajo en la institución no tenga buenos resultados y luego se encuentran con jóvenes o niños perdidos y sin ningún sueño de superación.

Para luchar contra estos desafíos es indispensable que el docente tenga dos clases de formación

Formación Tecnológica

La formación del profesor como profesional de enseñanza es que aprenda a enseñar con nuevos medios, suele implicar la formación tecnológica necesaria, para poder utilizarlos, para esto necesitan equipos y cursos de informática, que den capacitación y actualización didáctica tecnificada. (Rosa, 2012)

La mayoría de los niños, adolescentes jóvenes y personas adultas utilizan los medios de comunicación para poder formarse o en ocasiones para pervertir la su mente y su corazón, por eso la importancia de que todo docente tengan una

formación básica sobre estos medios y no se quede atrás, teniendo en cuenta el sano criterio, humano y profesional.

Educar nunca ha sido fácil y hoy parece ser más difícil, pero la responsabilidad es de cada uno, la capacitación los cursos, y talleres que se presentan sobre tecnología deben ser aprovechados por los docentes para enriquecer sus conocimientos y formar a los alumnos a través de ellos.

Adicional a la comunicación estructuralista y sistémica que se emplea en un ambiente de aprendizaje virtual, los tutores requieren afrontar dos desafíos para profundizar el proceso hacia una acción transformadora y generar conocimiento desde la construcción conjunta de significados sociales.

Formación en valores

La formación en valores es una responsabilidad humana y el significado del hombre en la interacción con el mundo que lo rodea. (Sánchez, 2004)

Hay que entender que los valores nunca se han perdido solo que la mayoría de las personas no los ponen en práctica, y hoy la juventud necesita que se les ayude a despertar aquello que ya tienen sembrado en su corazón.

Cuando en ocasiones se habla de valores únicamente nos referimos a los valores humanos pero hay que saber que también existen los valores cristianos porque no se puede negar la existencia de Dios en la vida de cada ser humano.

El Beato Giovanni Antonio Farina recomendaba a sus maestros la tarea de la educación cristiana y cívica, ya que esta constituye la única esperanza para la felicidad futura. (Bassani, Inteligencia de la Caridad, 2001)¿ Pero cómo conseguir vivir y enseñar los valores?

Las cosas de la vida nunca se las improvisa por esto quien vive los valores humanos y cristianos no es necesario que los enseñe con palabras basta que los testimonie con su vida. El docente por tanto debe ser ejemplo de rectitud, responsabilidad, Sinceridad, justicia, fidelidad, bondad, honradez,

benevolencia, etc. En cambio fe de esperanza de caridad son valores cristianos que Dios hace germinar cuando la persona los deja entrar.

1.1.4.1 Desarrollo profesional

El tiempo actual exige la preparación profesional de los maestros, el cuidado en la enseñanza y el aprendizaje con métodos adecuados. Dedicando sus energías de mente y de corazón hacia los alumnos.

El Beato Giovanni Antonio Farina exhortaba a los maestros con las siguientes palabras” Los maestros deben estar capacitados y ser solícitos que a autoridad pública dispone.” “En cuanto al método aplicarán, el que sea mejor una vez que hayan obtenido el título en pedagogía, conocerán los modos más fáciles y eficaces. (Congregación de Hermanas Doroteas, 2010)

“Marcelino Champagnat decía que el éxito de una labor educativa depende fundamentalmente de la formación de los maestro, por esto propone a los hombres que, como él, exige a los maestros la formación de si mismos para ser excelente de los niños. (Paredes M. I., Pedagogos Cristianos, 2010)

El saber pedagógico es el que da identidad a la profesión docente, el que diferencia a los maestros, los transforma en intelectuales autónomos, capaces de generar sus propias búsquedas, de entregar autoridad al otro y de legitimar y validar aquellos elementos de las conceptualizaciones producidas en las formaciones disciplinarias que amplían y permiten la transformación de su práctica. (Guerra, 2010)

1.1.4.2 Relación Familia Escuela y Comunidad

La familia es un lugar educativo por excelencia cuyas ventajas y riquezas recaen sobre los hijos, y todo lo que ellos aprenden lo llevan hacia la comunidad en la que se encuentra, el Padre Marcelino Champagnat aplica su pedagogía de vida familiar tomando encuentra a presencia de la Virgen María. Y al mismo tiempo prepara a los jóvenes para desarrollarse en la comunidad. (Paredes M. I., Pedagogos Cristianos, 2010)

Hay que combinar institución con comunidad de amor, única manera de que todos vivan formándose amorosamente, viven la felicidad que no tiene fin y además cumplen haciendo el bien a toda la sociedad.

Familia, escuela y comunidad constituyen una tríada necesaria cuya asociación puede ser definida sobre la base del acuerdo común acerca de los roles que deben desempeñar para alcanzar los objetivos propuestos o las metas comunes.

Las instituciones escolares, como centro de la comunidad son los encargados de organizar de este modo su labor educativa y convertirse en centros abiertos a la comunidad donde el niño sea el objetivo de la influencia de todos y el sujeto de su propio aprendizaje. (Yaguajay, 2014)

En todo esto podemos darnos cuenta que la familia la escuela y la comunidad tienen estrecha relación por la misma misión que desempeñan, que es buscar el bien de los que tienen a su cargo para poder encontrar la realización de los mismos.

1.1.4.3 Fundamentación de la práctica docente.

La práctica docente es vista como una actividad recursiva, de observar, cuestionar alterar y evaluar los efectos de las prácticas intentadas. Se examinan críticamente los modos habituales de llevar el trabajo para tener comprensiones huevas de sí mismo, de las situaciones de enseñanza y de las propias asunciones implícitas en estos contextos y modos de hacer. (Agustín de la Herrán Cascón, Joaquín Paredes Labra, 2008)

Un forma de avanzar en la realidad escolar es examinar lo que ocurre en el interior de la escuela con la idea de vida cotidiana significa más que ir observar lo que ocurre ahí diariamente. (Romero, 2004)

La práctica docente se fundamenta en la importancia que ella encierra ya que para que una maestra puede adquirir profesionalidad acerca de lo está llamada a impartir a través de su vocación, debe adentrarse en la realidad del aula, y a través de ella enriquecer sus conocimientos teóricos para llevarlos a la actuación.

De todas formas después de analizar los conceptos expuestos anteriormente se puede concluir que el fundamento esencial de la práctica docente es para que cada profesor desarrolle un estilo de dar clase y lo consolide a lo largo de innumerables sesiones de práctica.

Hay profesores que obtienen mejores resultados que otros, debido a que dentro del aula realizan una serie de acciones que producen en los alumnos mejores actitudes y hábitos hacia el aprendizaje.

2. Gestión Educativa

1.2.1 Definiciones de gestión educativa

Etimológicamente la palabra gestión proviene del latín *gestio* que significa acción y efecto de administrar (DRAE). Además abarca las ideas de gobernar, disponer, dirigir, ordenar u organizar una determinada cosa o situación.

Antes de definir que es la gestión educativa, es necesario recalcar que es una disciplina de desarrollo reciente, aparece en Estados Unidos en los años sesenta, en el Reino Unido en los setenta y en América Latina en los ochenta.

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.

La gestión educativa consiste en:

- 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. (Educativa)

La gestión educativa, es el proceso que se realiza dentro del ámbito escolar, mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir en mira a su visión institucional, contempladas en el Proyecto Educativo

Institucional (PEI). Por lo tanto la “gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales”.

1.2.2 Características de la gestión

Las características de la gestión educativa ayudan y motivan al buen desempeño y participación dentro de cualquier ámbito y es especial de una institución educativa.

Incluyente y Participativa	Abarca la aceptación, la acogida de las necesidades del otro
Reflexión	función realizada por el supervisor asesores para una revisión por medio de una continua reflexión de las acciones
Dialogo informado	Favorece el intercambio critico de opiniones acuerdos, estrategias, es necesario acrecentar el dialogo entre los miembros
Relaciones Horizontales	Desarrollar las capacidades individuales y colectivas de los miembros
Trabajo colegiado y colaborativo	Permite tomar decisiones responsables y comprometidas con el proyecto educativo por parte de asesores
Liderazgo compartido	Ejerce una autoridad compartida con los miembros del equipo valorizando el potencial intelectual y práctico de cada
Fomenta la participación social	Presencia de los padres de familia es indispensable para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla Nº 2. . Características de la Gestión Educativa

FUENTE Características de la Gestión Educativa (Función Ejecutiva, , 2011)

Por lo tanto, todas las características mencionadas anteriormente, colaboran para que se dé con eficacia el proceso de fortalecimiento de los Proyectos Educativos dentro de las Instituciones, para así responder a las necesidades

educativas locales y regionales; con el único objetivo de facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje y alcanzar una educación de calidad.

1.2.3 Tipos de gestión.

De acuerdo al nuevo modelo de gestión educativa de nuestro país, se puede distinguir tres dimensiones:

- Gestión de Aprendizaje: Son los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar.
- Gestión de desempeño profesional: se relaciona al profesional educativo competente.
- Gestión de infraestructura: se refiere a los espacios y ambientes escolares de la institución que buscan satisfacer requerimientos pedagógicos y aportar al mejoramiento de la calidad en la educación. (Función Ejecutiva, , 2011)

Estos tipos de gestión educativa encaminan a satisfacer las necesidades de la población por medio de una educación de calidad, preparando integralmente a la niñez y juventud y haciendo de ellos, entes positivos para la sociedad, para alcanzar este fin, es necesario un proceso adecuado de preparación, actualización continua de cada profesional con la participación activa y eficiente de los padres de familia y estudiantes.

1.2.4 Ámbitos de gestión docente.

De acuerdo a los Estándares de Calidad Educativa los ámbitos de gestión docente están explícitos en los estándares de desempeño profesional en donde 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.

Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber, participa, de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje reflexiona antes, durante y

después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes, tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes, promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir y se compromete con el desarrollo de la comunidad. (Función Ejecutiva, , 2011)

El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

1.2.4.1 Ámbito de la gestión legal

Para hablar de la Gestión legal nos basaremos en los reglamentos de la LOEI, que rigen los parámetros legales de la Educación en el Ecuador.

La presente Ley garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores.” (Función Ejecutiva, , 2011).

La actividad educativa se basa en los fundamentos filosóficos conceptuales, que colaboran a definir las decisiones y actividades en el ámbito educativo, que abarcan todos aquellos aspectos que ayudan a una mejor convivencia.

Los fines de la educación están basados en el desarrollo de la personalidad de los y las estudiantes fortaleciendo la potenciación de la educación y el desarrollo de la identidad nacional, a través de capacidades y análisis de conciencia, capaz de preparar a personas para que se inserten en el mundo aceptando y respetando a los otros con sus diferencias y así fortalecer la interculturalidad.

Los derechos y obligaciones a la educación están basados en el derecho a la educación según la constitución de la república y respetando los derechos humanos y a una educación de calidad laica, libre y gratuita, en el nivel básico y bachillerato. La educación es obligación del estado generando condiciones que garanticen la igualdad de oportunidades

El Sistema Nacional de Educación forma parte del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad. Sus políticas observarán lo relativo al régimen del Buen Vivir, asegurando el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución de la República; así como el cumplimiento de los objetivos en materia educativa previstos en el Régimen de Desarrollo y en el Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa (Función Ejecutiva, , 2011)

El sistema de Educación Intercultural Bilingüe. Comprende todas las políticas integrando normas de la comunidad educativa, desde el nivel comunitario, circuitos educativos, distrital, zonal que tengan relación directa con el aprendizaje de sus procesos ancestrales y oficiales. La autoridad educativa nacional regula y controla el funcionamiento de todas las instituciones al servicio de la educación por medio del control de las actividades internas y externas, a través de auditores educativos, los mismos que acotaran disposiciones en mejoramiento de los mismos, según el régimen del estado

1.2.4.2 Ámbito de la gestión de aprendizaje.

La gestión pedagógica contempla la implementación de sistemas y mecanismos que posibiliten la programación, control y evaluación de la aplicación del currículo, asegurando la apropiación y mejoramiento constante de seguimiento y evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje. (Función Ejecutiva, , 2011)

Dentro de la dimensión pedagógica curricular se encuentra la gestión del aprendizaje en la cual se contempla los procesos de implementación del currículo nacional vigente, con el trabajo colaborativo entre los docentes para la planificación y el intercambio de estrategias de evaluación y de resolución de conflictos, las adaptaciones curriculares para estudiantes con capacidades diferentes, y la implementación de estrategias de evaluación que oriente a los estudiantes y docentes a lograr los objetivos de aprendizaje en el desarrollo y supervisión de programas de asistencia psicológicas o pedagógicas oportunas.

1.2.4.3 Ámbito de la gestión de planificación.

Comprende la definición y encauce de la filosofía del establecimiento y las prioridades institucionales hacia la satisfacción de las necesidades de los

beneficiarios y el fortalecimiento del desempeño organizacional y particularmente aquello que se quiere lograr a largo plazo.

De acuerdo a los estándares de calidad educativa el ámbito de gestión de planificación considera los siguientes procesos:

Diseño del PEI en colaboración con toda la comunidad educativa, autoevaluación Institucional, desarrollo de los planes de mejora, con las autoridades y el comité de autoevaluación, a partir de los resultados de la evaluación institucional. (Función Ejecutiva, , 2011)

1.2.4.4 Ámbito de la gestión de liderazgo y la comunicación.

La gestión liderazgo se encuentra dentro de la dimensión Gestión talento humano que contempla los estándares generales de:

- El directivo establece condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal.
- El directivo planifica y gestiona la obtención y distribución de recursos.
- El directivo enmarca su gestión en el cumplimiento de la normativa legal.
- El directivo demuestra en su gestión una sólida formación profesional. (Función Ejecutiva, , 2011)

EL liderazgo promueve el trabajo generativo, es decir, promueve el aprendizaje requerido para abordar los conflictos entre los valores de las personas o para abreviar la brecha entre los valores postulados y las realidades que se presentan.

De acuerdo a los Estándares de Calidad Educativa el ámbito de gestión de comunicación se encuentra dentro de la Dimensión Gestión Administrativa y contempla la actividad de mantener de forma permanente un sistema efectivo de información y comunicación con la comunidad educativa.

1. 3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.

1.3.1 Definiciones de estrategias.

El DRAE al definir el concepto de estrategia nos dice que se deriva del latín '*strategia*' que es el arte de dirigir operaciones militares, la habilidad para dirigir un asunto y en un proceso regulable, el conjunto de las reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. (Real Academia Española, 1970)

La palabra estrategia tiene su origen en el medio militar, proviene del latín *estratego*: *Conducir un ejército, por lo tanto una estrategia es el arte de conducir un ejército, "pero antes del combate"* y tiene una visión a largo plazo. (Aguilar, 2008)

También se podría decir que la palabra estrategia consiste en proyectar, ordenar y dirigir las operaciones militares de tal manera que se consiga el objetivo propuesto (Ornelas, 2003)

1.3.2 Tipos de estrategias:

A continuación se detallan los tipos de estrategias que se conocen a nivel general, ya que son de mucha ayuda e importancia dentro de la pedagogía, para seguidamente conocer aquellas que establece el ministerio de educación

Estrategias Didácticas de Enseñanza	Son aquellas que nos encaminan a realizar procedimientos utilizando recursos de parte del docente para sembrar o promover aprendizajes que sean significativos y ayuden a los estudiantes.
Estrategias Didácticas de aprendizaje	Estas estrategias en cambio ya son procedimientos puestos en práctica por el estudiante, para aprender significativamente.
Estrategias Socializadoras:	Son aquellas en las que encontramos los objetivos, contenidos, el estilo del profesor, en pocas palabras podemos decir que es donde se desarrolla el panel del experto.

Estrategias Individualizadoras	Desarrolla personalidad acrecentando la creatividad, la solución de problemas, y la responsabilidad personal por medio de la autoconciencia, comprensión, autonomía y autoevaluación.
Estrategias personalizadoras	El profesor es aquel que está a cargo de un grupo o grupos y todo depende de sus perspectivas.
Estrategias creativas	Ayuda a crear actividades en grupo, o través de la fluidez, verbo conceptual, formulación de palabras, dibujos y otros.
Estrategias de tratamiento de la información	Dependerán de la cantidad de información y se elegirá la más interesante o relevante que el alumno debe dominar para realizar una estrategia.
Estrategias por descubrimiento	La enseñanza basada en exposiciones es autoritaria... el método por descubrimiento es el principal medio para constituir la transmisión de contenidos

Tabla Nº 3. Tipos de estrategias

FUENTE Tipos de estrategias (Carrasco, 2004)

Según el Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015, el Estado ecuatoriano requiere de políticas educativas para mediano y largo plazo, ya que existe un acceso limitado a la educación por falta de equidad, y calidad de la educación baja debido a la poca aplicación del currículo, las nuevas tecnologías de información y comunicación. (Estándares de Calidad)

Así dentro de los parámetros de la educación de Ecuador se encuentran los estándares de calidad que permiten al docente desarrollar su trabajo de manera más consiente, dinámica, creativa y de calidad

TIPOS DE ESTANDARES

➤ Estándares de Gestión Escolar

Hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además, favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que esta se aproxime a su funcionamiento ideal.

➤ Estándares de Desempeño Profesional

Son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen.

Actualmente se están desarrollando Estándares generales de Desempeño Profesional: de docentes y de directivos. A futuro se formularán estándares e indicadores para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, asesores, auditores y docentes de diferentes niveles y áreas disciplinares.

➤ Estándares de Aprendizaje

Son descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde la Educación Inicial hasta el Bachillerato.

➤ Estándares de Infraestructura Escolar

Establecen requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de los estudiantes y en la efectividad de la labor docente.

1.3.2.1 En la gestión legal.

En marco legal de educación el Plan Decenal de Educación del Ecuador, se propone como objetivo estratégico; Regular las funciones y los procesos educativos del sistema nacional.

Lineamientos normativos

1. Aplicar efectivamente la normativa nacional que regula las acciones en las áreas: pedagógica, administrativa y de servicios de apoyo.
2. Actualizar puntualmente el Archivo Maestro de Instituciones Educativas (AMIE) con datos correctos, exactos y completos.
3. Organizar de forma óptima el calendario académico, la carga horaria escolar y docente, y la distribución de espacios, priorizando las actividades de aprendizaje.
4. Desarrollar y aplicar el Plan de Reducción de Riesgos como medida de prevención ante emergencias y desastres naturales.

<p>5. Desarrollar manuales de procedimientos de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Funciones: orgánico-estructural, funcional y posicional; ○ Procedimientos operativos: seguridad, emergencia, movilización de estudiantes, uso de espacios y recursos físicos, ausentismo docente, ingreso y salida de estudiantes; <p>6. Procedimientos académicos: registro de calificaciones y de uso de recursos pedagógicos y Jornada extracurricular.</p>
--

Figura N° 1. Dimensión: Gestión Administrativa

FUENTE. Dimensión Gestión Administrativa (Resuello, Gestión Educativa)

1.3.2.2 En la gestión de la planificación institucional y curricular.

El objetivo estratégico del Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015, en relación al marco curricular contempla; Consolidar una reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del sistema educativo. Acorde a la realidad socio cultural, lingüístico, tecnológico contemporánea.

En los estándares de calidad se considera la dimensión de Planificación Estratégica.

Organización	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Elaborar el Proyecto Educativo Institucional (PEI), con la participación del Gobierno Escolar. ➤ Desarrollar la metodología de 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.
DIMENSIÓN: PEDAGÓGICA CURRICULAR	
Gestión del aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Monitorear la implementación del currículo nacional vigente para cumplir los estándares de aprendizaje. ➤ Promover entre los docentes el trabajo colaborativo para la planificación y el intercambio de estrategias de evaluación y de resolución de conflictos.

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desarrollar e implementar adaptaciones curriculares para estudiantes con necesidades educativas especiales, asociadas o no a la discapacidad. ➤ Implementar 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.
Tutorías y acompañamiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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.

Tabla Nº 4. Procesos Básicos de Gestión Dimensión: Planificación Estratégica

FUENTE. Procesos Básicos de Gestión Dimensión: Planificación Estratégica
(Resuello, Gestión Educativa)

El trabajo de la Planificación estratégica es lograr en primer lugar, la participación de toda la Comunidad Educativa de acuerdo a su área específica, pues son ellos mismo, administrativos, docentes, padres de familia, y estudiantes quienes participarán también en la ejecución de este plan, el segundo objetivo es obtener diagnósticos de la realidad que se vive en la Institución Educativa, como consecuencia de la participación de los diferente actores, antes mencionados. Cada uno siendo parte activa en la búsqueda de una educación de calidad con calidez.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

El objetivo estratégico es; Renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida.

Objetivos Específicos:

- Nuevo sistema de formación docente funcionando
- Nuevo sistema de carrera docente aplicándose
- Nuevo sistema de desarrollo profesional aplicándose

- Nuevo sistema de supervisión educativa aplicándose
- Nuevo sistema de capacitación del personal administrativo aplicándose
(Resuello, Gestión Educativa)

Talento humano	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar e implementar planes de inducción para los equipos administrativo, directivo y docente. 2. Implementar mecanismos de acompañamiento, seguimiento y evaluación a la práctica docente. 3. Elaborar un plan interno de desarrollo profesional educativo en función de las necesidades de la institución, y establecer mecanismos de seguimiento a su implementación. 4. Gestionar planes de desarrollo personal y profesional para los equipos administrativo, directivo y docente. 5. Definir y ejecutar un sistema de incentivos no económicos¹ para el personal administrativo, directivo y docente.
----------------	--

Tabla Nº 5. Dimensión: gestión administrativa

FUENTE. Dimensión: gestión administrativa (Resuello, Gestión Educativa)

Un docente competente necesita ser consciente de la vocación que ha recibido, “Educar”, de ésta forma, buscará o será incluso promotor de proyectos de capacitación docente, que lo preparen para responder adecuadamente las exigencias de su misión; es importante que dentro de las Instituciones Educativas, se promueva curso de capacitación y actualización para los maestros y mejorar así el desempeño docente y en consecuencia la calidad educativa que ofrece la Institución Educativa.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1 Diseño de investigación

Para realizar la investigación se vio la necesidad de recurrir a la utilización del método descriptivo, lo que permitió recopilar toda la información sobre el desempeño de los docentes dentro de la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz con una observación directa a los docentes que generosamente se prestaron para ser investigados, y de esta manera ampliar conocimientos reales acerca de los procesos que se desarrollan dentro de la hora clase.

2.2 Contexto

La unidad Educativa Rodríguez Albornoz es una institución particular católica regentada por la Congregación de las hermanas Maestras de Santa Doroteas Hijas de los Sagrados Corazones fundadas en Vicenza Italia por Monseñor Giovanni Antonio Farina cuya formación se enmarca en los valores humanos, cristianos y carismáticos.

Fue fundada el 24 de octubre de 1957, con el nombre de Escuela Rodríguez Albornoz, ubicada en la ciudadela La Vicentina, parroquia La Matriz del cantón Ambato, provincia de Tungurahua, contaba con 106 estudiantes y siete profesores, siendo la Sra. Maruja de Buenañola directora.

La unidad Educativa Rodríguez Albornoz promueve es sus estamentos la búsqueda constante de la síntesis entre fe cultura y vida, ayuda a la formación integral de la niñez y juventud con profundas convicciones éticas bajo el Lema Suavidad y Firmeza

En el año 2001-2002 la institución amplió sus servicios por la petición de padres de familia y alumnas con el deseo de completar sus estudios en la Institución es por eso que se implementó el octavo, noveno y décimo curso de educación básica.

En el año lectivo 2004-2005 se abrió el Bachillerato con el anhelo de sacar nuevos profesionales con la especialidad en: Químico-Biólogo obteniendo el título en Promotores de la Salud. Actualmente brinda sus servicios hasta el tercer Nivel del Bachillerato General Unificado, según resolución N° 010-CPB-DPE-P vigente desde el 1 junio del 2006, expedida por el Ministerio de Educación del Ecuador, , está abierta y sirve a los estratos de situación económica media y medio baja y brinda el servicio de becas para los estudiantes de escasos recursos económicos, cuenta con un promedio de 777 entre ellos 25 Estudiantes de educación inicial, 642 estudiantes de educación General básica, 110 estudiantes de Bachillerato General Unificado.

Actualmente está dirigida por la Coordinadora General de la Institución la Rectora del Bachillerato General Unificado, el Vicerrector del Bachillerato General Unificado y la Directora de Educación General Básica, cuenta con la colaboración de 33 docentes y un inspector general.

2.3 Participantes

Al conocer los resultados de los cinco docentes investigados, el 80% femenino y un 20% masculino, edad promedio de 28 a 51 años, a la vez, los años de experiencia varían de 5 a 27 años, teniendo un título relacionado a la docencia con un tercer nivel de estudio de un 90% y el 10% no lo posee, siendo profesor, todos laboran en el bachillerato general unificado, modalidad presencial y por contrato.

4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Los métodos y las técnicas que se siguió constituyeron procedimientos precisos para que se pueda llevar a cabo la investigación y de esta manera obtener mayor información. Los métodos ayudaron a obtener un conocimiento global o general mientras que las técnicas determinaron el carácter práctico y operativo, ambos muy necesarios en la investigación.

4.1 Métodos

- **Método hermenéutico**

Este fue un método básico ya que se pudo desarrollar por medio del él todo el contenido del marco teórico, permitiendo la investigación adecuada del tema propuesto e interpretando y siguiendo las reglas y procedimientos correspondientes para plasmar toda la información recogida.

- **Método descriptivo**

Por medio del método descriptivo se pudo llegar a la adquisición de datos objetivos precisos y sistemáticos en el proceso de enseñanza aprendizaje de las acciones realizadas por parte de los docentes en el aula de clases, los mismos que fueron utilizados para sacar promedios y cálculos.

- **Método analítico – sintético**

Este método fue de mucha importancia en la investigación realizada a los docentes en su proceso de enseñanza aprendizaje ya que por medio de el se pudo obtener

el análisis de todos los elementos que constituyen en este caso las gestiones docentes a evaluarse dentro de su actividad real.

- **Método inductivo y deductivo**

Al utilizar este método dentro de la investigación del proceso enseñanza aprendizaje se pudo llegar a obtener información que parte de lo particular a lo general conociendo la realidad educativa del docente dentro de la institución donde presta sus servicios. El método deductivo ayudó a realizar un análisis más detallado en la investigación que se ha desarrollado desde lo general a lo particular.

- **Método estadístico**

Al utilizar este método se hizo posible organizar la información adquirida en la investigación del desempeño docente del proceso de enseñanza aprendizaje realizada a través de cuestionarios instrumentos de autoevaluación y observación directa que fue plasmada en los registros, y obtener así una información real y precisa de los resultados alcanzados..

2.4 Métodos técnicas e instrumentos de evaluación

Las técnicas utilizadas para la elaboración de la investigación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje son las siguientes:

- **Técnicas de investigación bibliográfica**

Para la recolección y análisis de información se tomó en cuenta la técnica bibliográfica que explora lo que ha escrito la comunidad científica a través de sus teorías, conceptos y métodos con una lectura comprensiva de la misma sobre el proceso enseñanza aprendizaje del docente. De esta manera se pudo redactar de manera detallada y con puntualidad toda la investigación recolectada.

- **Técnicas de observación de Campo**

Esta técnica se fundamentó en observar el espacio de la vida cotidiana de cada maestro investigado con el objetivo de alcanzar y profundizar el conocimiento del mismo, permitió un alto grado de comprensión de las relaciones profesor estudiante y el proceso de enseñanza aprendizaje dentro del aula.

- **Técnica de Encuesta**

Válida para la obtención de información de proceso enseñanza aprendizaje, a través de cuestionarios previamente elaborados para conocer y valorar la calidad de docentes que laboran de manera directa con los alumnos de la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz, lo que facilitó la evaluación de los resultados por métodos estadísticos

2.4.3 Instrumentos

Para realizar la investigación sobre el desempeño docente los instrumentos que se utilizó son detallados a continuación, teniendo en cuenta que para identificar el desempeño docente y mejorar la práctica docente se aplicó el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en sus cuatro ámbitos y para reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa en el aula se aplicó el registro de observación en las actividades docentes en sus dos ámbitos, siguiendo las directrices de la guía didáctica.

- Guía didáctica Programa nacional de Investigación otorgado por la universidad Técnica Particular de Loja.
- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en los ámbitos de Gestión legal, gestión de la planificación institucional y curricular, gestión del aprendizaje y gestión del liderazgo y comunicación.
- Registro de observación de las actividades docentes en los {ámbitos de gestión de aprendizaje y gestión del liderazgo y comunicación.

2.5. Recursos

2.5.1 Talento Humano

- Director de tesis: Msc. Marlon Chamba
- Directora de la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz: Msc. Sor Estela Samaniego
- Autora: Hna. Heidi Elizabeth Patiño Chamorro
- Colaboradores: Cinco docentes

2.5.2 Institucionales

Unidad Educativa Rodríguez Albornoz

Primero Bachillerato General Unificado "A", "B", Segundo y Tercero Bachillerato General Unificado.

2.5.3 Materiales

Didácticos

De escritorio

2.5.4 Económicos

N°	DETALLE	VALOR
1	Internet	\$ 35,00
2	Impresiones	\$ 20,00
3	Copias	\$ 9,00
6	Pasajes	\$25,00
	Total	\$ 89,00

2.6. Procedimiento

Para poder realizar el trabajo de investigación, se participó del taller de formación, otorgado por la Universidad Técnica Particular de Loja donde se dio a conocer todos los procedimientos que se debía tomar en cuenta sobre el programa nacional de investigación. Una vez capacitada puse en práctica lo que se me había indicado.

En el desarrollo del marco teórico fue basado en consultas de libros, internet, revistas etc, con una lectura comprensiva sobre los conceptos y escritos referentes al tema de investigación, utilizando las normas APA en las referencias bibliográficas

Para desarrollar la investigación del desempeño docente en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz, se presentó la carta de autorización de ingreso al centro educativo, dirigido, a la Msc Sor Estela Samaniego Rectora de la Institución, la misma que medió la amplitud y confianza necesaria para realizar las encuestas a través de cuestionarios de autoevaluación del desempeño docente y observaciones directas con los docentes a investigar para poder llenar el registro de observación de las actividades docentes.

CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Este capítulo analiza los resultados cualitativos obtenidos de los cuestionarios y observaciones hechos a los profesores de la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz, los mismos que basados en:

Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular

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

Desempeño profesional en el ámbito de la gestión, liderazgo y comunicación

Desempeño profesional del docente

Todo esto desempeño profesional en el ámbito del ayudará a tener una perspectiva más profunda y clara de la capacidad del desempeño docente y profesional de los maestros, de la U.E.R.A que tienen en sus manos la misión delicada de educar a niños y jóvenes.

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

Tabla N° 6. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	94%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,40	84%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,20	82%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,60	86%
	TOTAL	70,60	
	PROMEDIO	8,83	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz

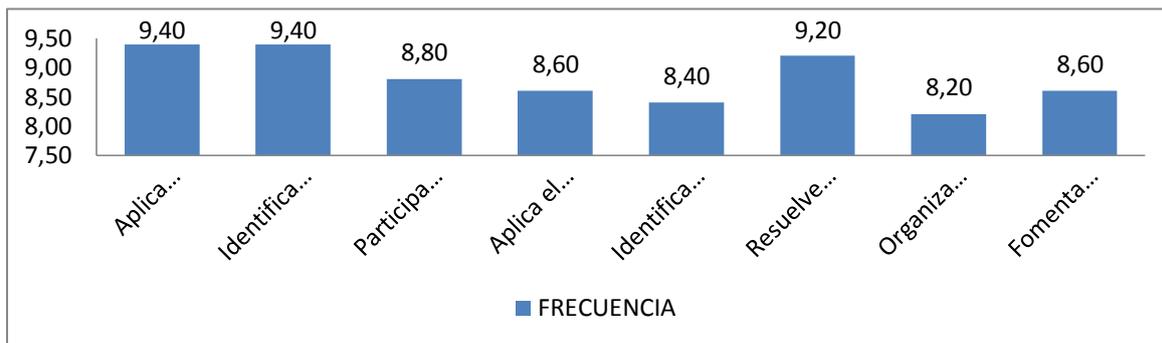


Figura N° 2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz

Los resultados obtenidos después de realizar la encuesta a los docentes revelan que un porcentaje considerable conoce y se desempeña satisfactoriamente en cuanto a la gestión legal dentro de la Institución, pues las frecuencias se encuentran entre 9,40 y 8,60; no obstante es necesario fortalecer manejo del **Plan Decenal** pues la frecuencia de este indicador comparado con los demás obtuvo un porcentaje de 8,40 al igual que el de **organización de las actividades del docente** el cual alcanzó un 8,20, considerando así necesario motivar al docente a ser un Instrumento activo en la educación, siendo parte de los innumerables avances que se va dando a nivel de la educación y de esta manera desarrollar su capacidad investigativa para así motivar a los estudiantes a la participación activa dentro de las aulas porque como lo afirma Benjamín Franklin “Dime y lo olvido, enséñame y lo recuerdo, involúcrame y lo aprendo.”, una participación activa y efectiva se concretiza con la planificación de las actividades dentro de las horas clases, para optimizar el tiempo y cumplir con el propósito de instruir y educar haciendo que los estudiante se apropien del conocimiento. (Hoyos, 2011)

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

Tabla N°7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,00	90%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,20	82%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,40	84%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,60	86%
TOTAL		70,00	
PROMEDIO		8,75	88%

FUENTE: Cuestionario sobre los nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz.

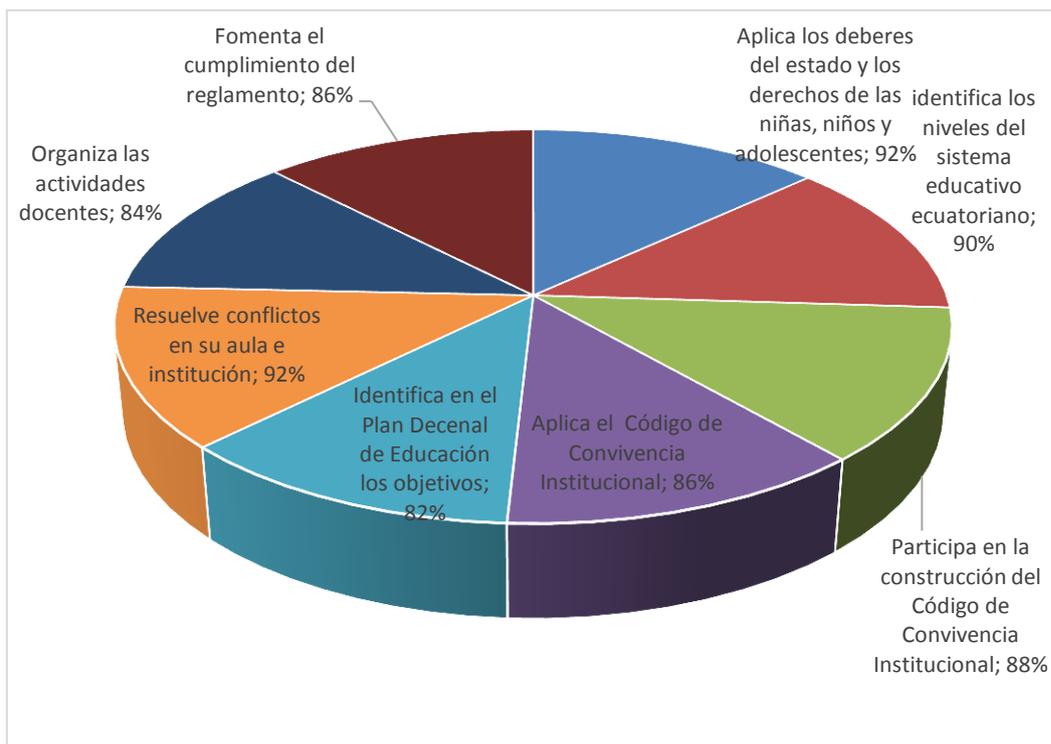


Figura N°3. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

FUENTE: Cuestionario sobre los nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

Los resultados adquiridos acerca de la importancia de la gestión legal dejan ver que los docentes investigados en su mayoría consideran importante los indicadores propuestos resaltando entre ellos la **aplicación de los deberes del estado y derechos de las niñas y adolescentes** con un porcentaje de 13%, (9,20) a igual que la **resolución de conflicto en el aula** con un porcentaje de 13%, (9,20), sin embargo es necesario recalcar el indicador de **organización de las actividades docente** que obtuvo un porcentaje de 12% (8,40), para cual es imperioso recordar a los docentes que la organización de sus actividades educativas son trascendentales en el objetivo de “formar las mentes y corazones de la niñez y juventud” (Farina, 2010), pues una planificación elaborada correctamente propicia las condiciones para una aprendizaje significativo como lo afirma Einstein “Yo no enseño a mis alumnos, solo les proporciono las condiciones en las que puedan aprender”

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

Tabla N°8. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito legal para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	94%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,40	84%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,40	84%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,80	88%
	TOTAL	70,80	
	PROMEDIO	8,85	89%

Fuente: Cuestionario del Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito legal para su desempeño docente, aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz.

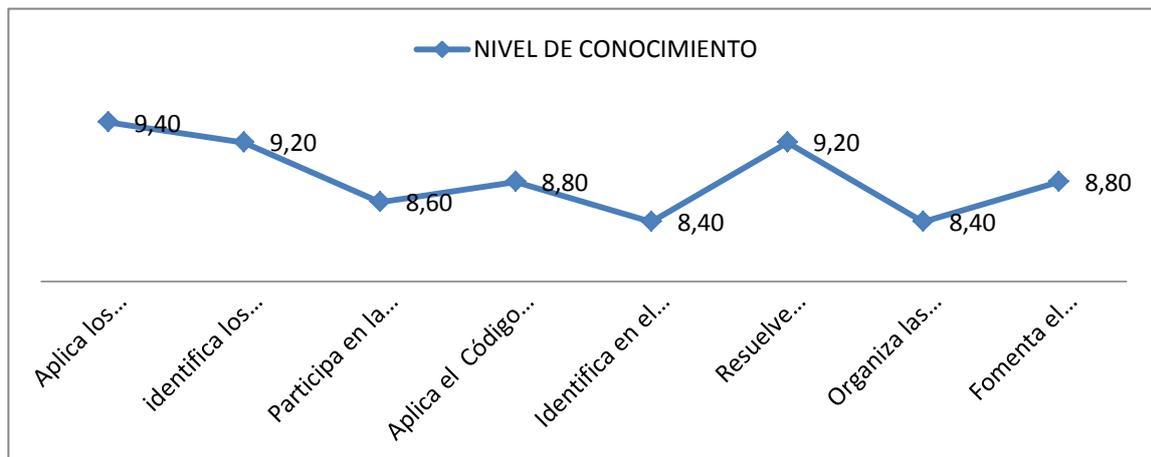


Figura N°4. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito legal para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario del Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito legal para su desempeño docente, aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz

Los resultados acerca del conocimiento que poseen los docentes sobre los indicadores planteados dan a conocer que en su mayoría los maestros tienen conocimiento acerca de estos temas sobre todo de la **aplicación de los deberes del estado y derechos de las niñas y adolescentes** con un porcentaje 9,40, mas, es de gran importancia fortalecer el conocimiento acerca de la **organización de las actividades docentes** puesto que este indicador alcanzó un porcentaje de 8,40, junto con la **identificación de los objetivos del plan decenal**, con un porcentaje similar de 8,40, por lo que se ve necesario capacitar a los docentes en el conocimiento de estos dos importantes indicadores, puesto que el conocer hace eficaz la labor educativa, y se logra alcanzar los objetivos planteados; que como lo afirma Platón "El objetivo de la educación es la virtud y el deseo de convertirse en un buen ciudadano"

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

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

Tabla N°9. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,80	88%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,00	80%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,20	82%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,60	86%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,60	86%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,60	86%
2.8	Utiliza el PAA	9,00	90%
2.9	Construye una planificación de clase	8,60	86%
2.10	Planifica la clase	9,00	90%
2.11	Utiliza el PEI	8,80	88%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,80	88%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,80	88%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,00	80%
2.15	Incorpora el PAA	8,60	86%
TOTAL		129,40	
PROMEDIO		8,63	86%

FUENTE: Cuestionario de los Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación, aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz

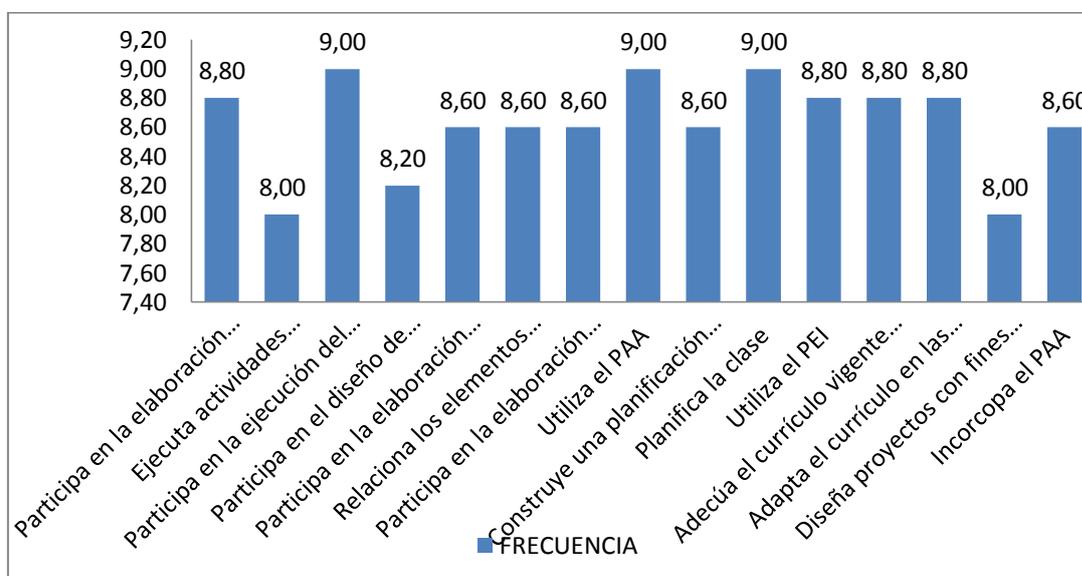


Figura 5. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

FUENTE: Cuestionario de los Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación, aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz

Los resultados de la pregunta acerca de los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación revelan que un porcentaje considerable de docentes **Participa en la ejecución del POA, Utiliza el PAA, Planifica la clase** puesto que este porcentaje ha alcanzado una frecuencia 9 y un porcentaje de 7% , es necesario develar el porcentaje que ha obtenido el indicador **ejecuta actividades orientadas al plan de mejora,** al igual que **diseña proyectos con fines educativos** con una frecuencia de 8 (6%), en lo cual se refleja la poca utilización de estos indicadores, teniendo esto como consecuencia a largo plazo una educación mediocre, que se limita a dar contenidos, afectando así la educación del joven o niño, por eso necesario que el docente, tome conciencia de su vocación de maestro, servicio que consiste en formar, educar, pero "Educar no es fabricar adultos según un modelo sino liberar en cada hombre lo que le impide ser él mismo, permitirle realizarse según su 'genio' singular" (Olivier Reoul). Margaret Mead, enfatiza al respecto sobre la participación activa del docente en la formación integral de los estudiantes: "Lo más extraordinario de un maestro realmente bueno es que va más allá de los métodos educativos aceptados."

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

Tabla N° 10. 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 PE	8,80	88%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,00	80%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,40	84%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,80	88%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,80	88%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,60	86%
2.8	Utiliza el PAA	9,00	90%
2.9	Construye una planificación de clase	8,60	86%
2.10	Planifica la clase	9,00	90%
2.11	Utiliza el PEI	8,80	88%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,40	84%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,80	88%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,00	80%
2.15	Incorpora el PAA	8,60	86%
	TOTAL	129,60	
	PROMEDIO	8,64	86%

FUENTE: Cuestionario Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente Aplicado en la unidad Educativa Rodríguez Albornó

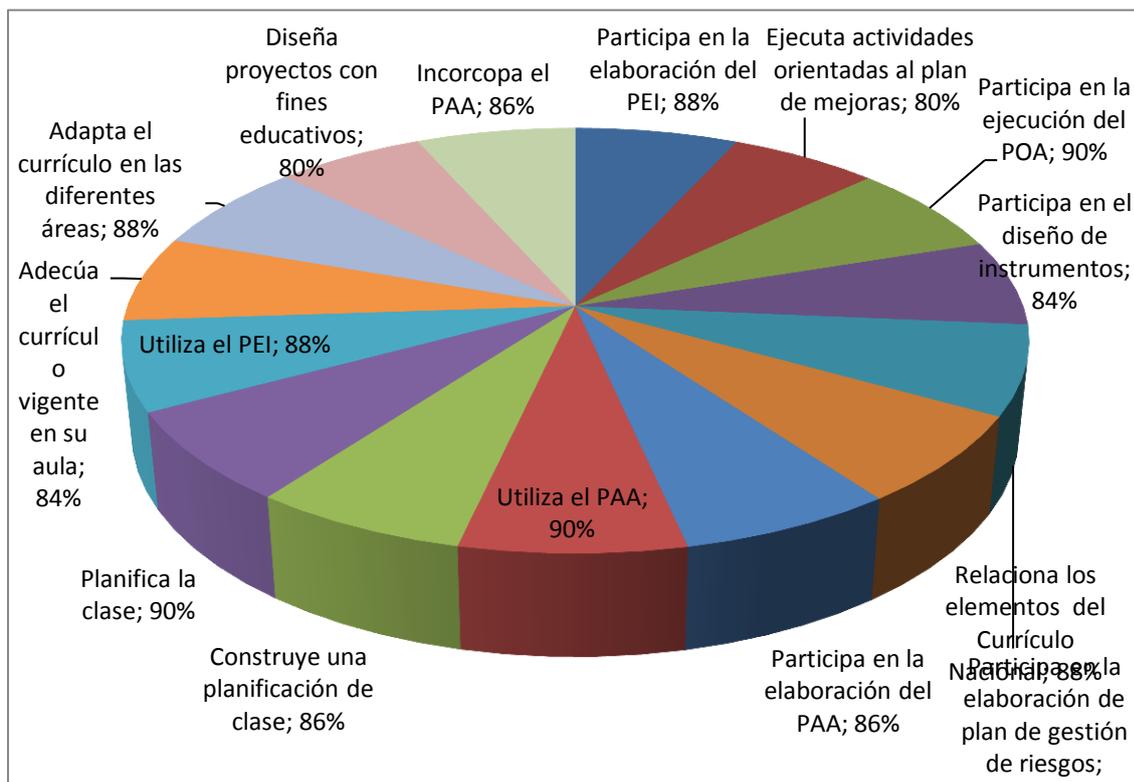


Figura N° 6. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

FUENTE: Cuestionario Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente Aplicado en la unidad Educativa Rodríguez Albornoz

Al realizarse la investigación sobre los Niveles de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente se obtuvieron resultados en los cuales se evidencia que satisfactorio de docentes da importancia al indicador **Participa en la ejecución del POA**, puesto que el porcentaje alcanzado de este indicador es de 9 juntamente con la **planificación de clase**, es grato encontrar estos resultados pues de esta manera se hace visible las palabras de Platón que decía “Educar es dar al cuerpo y al alma toda la belleza y perfección de que son capaces **Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras**, **Diseña proyectos con fines educativos**, Giovanni Farina decía “La mejor escuela es la que enseña a vivir bien, más que a escribir bien”, con el fin de hacer eficaz a labor educativa.

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

Tabla N°.11 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,60	86%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,20	82%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,20	82%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,60	86%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,60	86%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,60	86%
2.8	Utiliza el PAA	8,80	88%
2.9	Construye una planificación de clase	8,40	84%
2.10	Planifica la clase	9,00	90%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,60	86%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,80	88%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,20	82%
2.15	Incorpora el PAA	8,60	86%
TOTAL		129,20	
PROMEDIO		8,61	86%

FUENTE: Cuestionario de Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente, Aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz

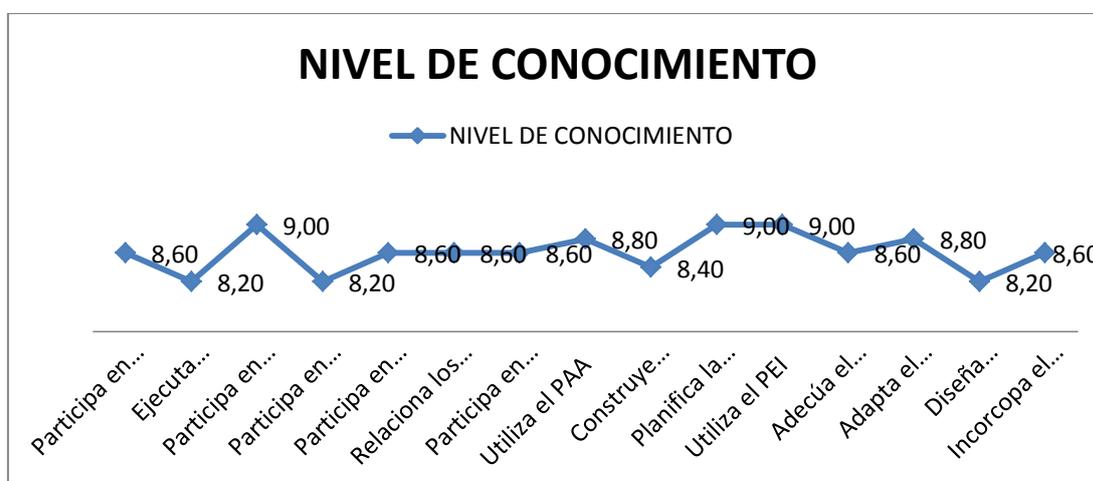


Figura N°.7 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

FUENTE: Cuestionario de Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente, Aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz.

El nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño se ha plasmado de manera satisfactoria al ver los resultados obtenidos en los cuadros estadísticos, dando a conocer que un 9% de los docentes planifica la clase, utiliza el PEI y un 8,80%. Adapta el currículo en las diferentes áreas, esto genera un nivel de dominio, responsabilidad y calidad educativa, pero al mismo tiempo se debe tener en cuenta los demás porcentajes obtenidos en los mismos instrumentos de evaluación que incentivan al docente a poner mayor empeño en aquello que aún le falta por mejorar. Se obtuvo un 8,20 % en la ejecución de actividades orientadas al plan de mejoras, en la participación en el diseño de instrumentos, y en el Diseño proyectos con fines educativos, el porcentaje no es bajo pero vale la pena recalcar que para un maestro eficiente su preparación a nivel profesional debe estar orientada hacia la excelencia.

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

3.1.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Tabla N°12 Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,00	90%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,60	86%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,00	90%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,00	90%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,00	90%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,00	90%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,80	88%
	TOTAL	89,80	
	PROMEDIO	8,98	90%

FUENTE Cuestionario de Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz.

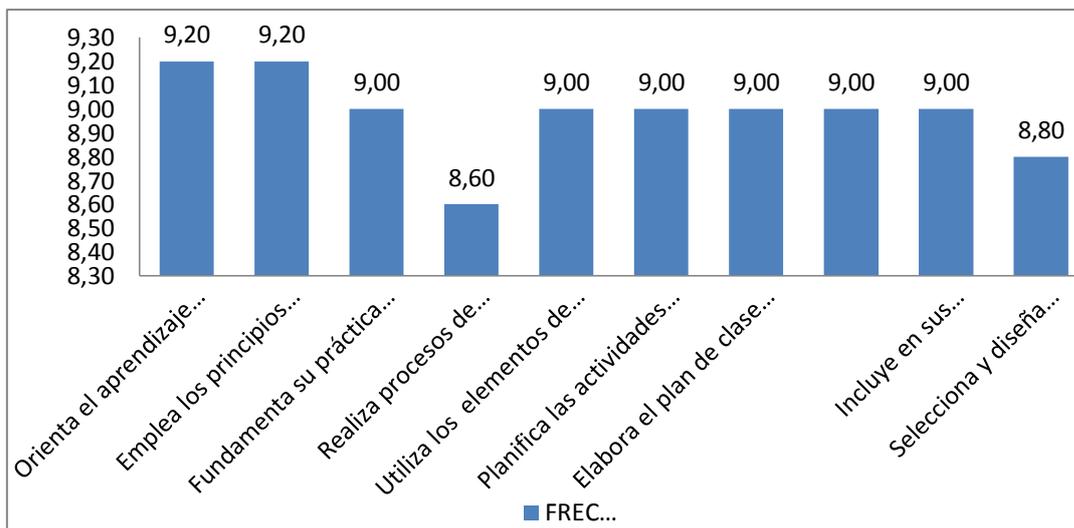


Figura N°8 Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

FUENTE Cuestionario de Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz.

Al analizar los datos obtenidos a través de la escala cuantitativa en lo que se refiere a los niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje se ha obtenido un porcentaje excelente que supera al 9% en el dominio y practicidad del tema planteado, y el 8,80 % en la realización de procesos de investigación educativa por lo que hay que tomar en cuenta este aspecto a mejorar cave en este momento recordar aquella frase que dice: "La verdad se robustece con la investigación y la dilación; la falsedad, con el apresuramiento y la incertidumbre. "Tácito (Arribas, 2010) ya que si el docente si no es muy dinámico en ejercer nuevos procesos de investigación con sus alumnos no podrá cumplir con la misión de involucrarlos en la innovación científica y demás aspectos que conlleva la formación personal y profesional de aquellos que les ha sido confiados.

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

Tabla N°.13 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,00	90%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,60	86%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,00	90%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,80	88%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,00	90%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,00	90%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,60	86%
TOTAL		89,40	
PROMEDIO		8,94	89%

FUENTE Cuestionario Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, Aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz



Figura N°.8 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

FUENTE Cuestionario Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, Aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz

Es de gran importancia el desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje en la vida de un docente y gracias a los cuadros de evaluación efectuados se ha llegado a la conclusión que del 8,80 % al 9,20% los docentes conocen y llevan a la práctica aquello que con mucho sacrificio y constancia han alcanzado en su formación que da como resultado un amplio profesionalismo educativo capaz de efectuar planificaciones, enseñanzas y métodos de aprendizaje en beneficio de los estudiantes y el 8,60% que se refiere procesos de investigación educativa y selección y diseño de recursos didácticos, que como ya se dijo anteriormente acerca de este punto se debe dar mayor importancia. **Bertrand Russel nos dice "Los educadores, más que cualquier otra clase de profesionales, son los guardianes de la civilización"** interesante punto para llevarlo como lema del docente que busca no solo su propio interés sino de los demás.

3.1.3 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

Tabla N°.14 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,00	90%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,60	86%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,00	90%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,80	88%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,00	90%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,00	90%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,60	86%
	TOTAL	89,40	
	PROMEDIO	8,94	89%

FUENTE Cuestionario Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

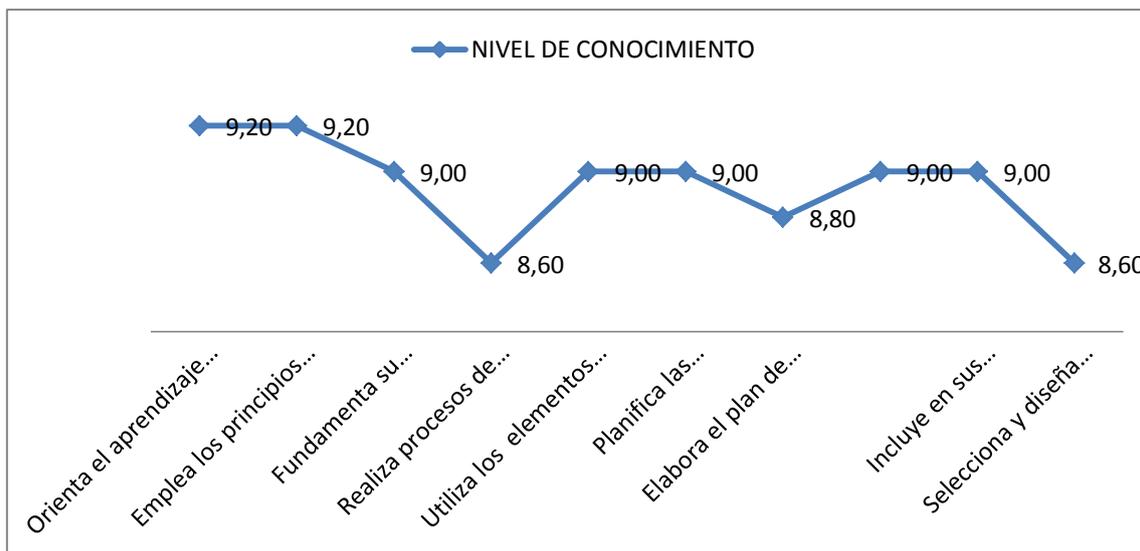


Figura N°.9 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

FUENTE Cuestionario Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

Maestro es aquél que forja la inteligencia y la voluntad que hace que surja la obra maestra que existe en cada uno de sus alumnos. Miguel Ángel Cornejo. En los niveles de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso docente, podemos constatar una excelente y productiva respuesta ya que el porcentaje es de 8,60% al 9,20%, dando a conocer que el docente domina en su mayoría todo cuanto se refiere a la planificación académica según las directrices dadas a nivel de la dirección de educación y también según los parámetros institucionales.

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

Tabla. N° 15 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.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA A (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR R)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR R)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,60	7,83	86%	78%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	7,83	94%	78%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	7,83	92%	78%
TOTAL		27,20	23,50		
PROMEDIO		9,07	7,83	91%	78%

FUENTE Cuestionario 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, Aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz

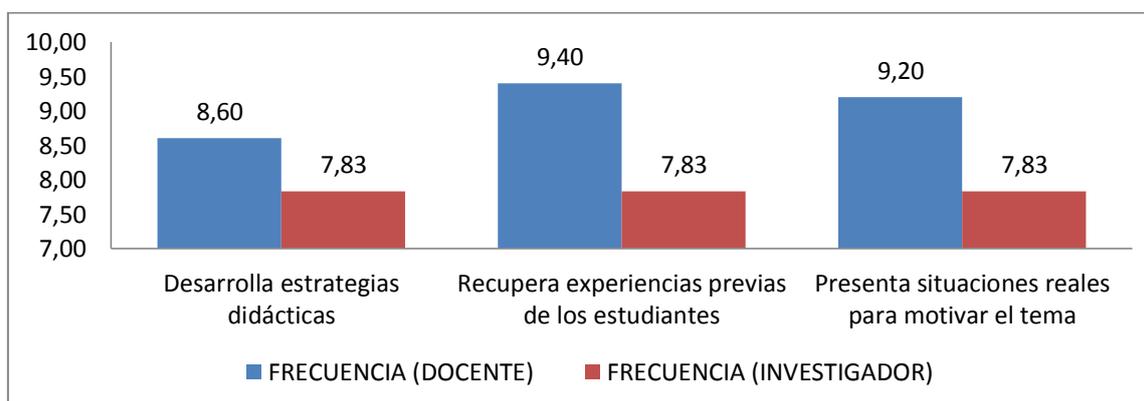


Figura. N° 10 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje INICIO.

FUENTE Cuestionario 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, Aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz

Los resultados obtenidos en la encuesta realizada revelan que en su mayoría los docentes investigados afirman utilizar con frecuencia que el indicador **Recupera**

experiencias previas de los estudiantes obtuvo una frecuencia de 9,40 mientras que **Desarrollan estrategias didácticas** se encuentra con una frecuencia de 8,40, para lo cual es necesario motivar al docente a la utilización de estrategias didácticas, pues son las herramientas claves para un buen desarrollo de la acción pedagógica; pero estos indicadores al ser comparados con la observación realizada por el investigador evidencian, que la aplicación de estos indicadores en la práctica diaria no se los realiza satisfactoriamente, pues el indicador **Desarrolla estrategias didácticas** alcanza una frecuencia de 7,83, en tanto **presenta situaciones reales para motivar el tema** tiene una frecuencia de 7,50, estos resultados develan que es necesario fomentar el aprendizaje significativo pues éste produce una interacción entre los conocimientos más relevantes de la estructura cognitiva y las nuevas informaciones (Ausubel)

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 N°16. 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.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,00	8,17	90%	82%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,80	8,00	88%	80%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,60	8,00	86%	80%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,00	8,00	90%	80%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,80	8,17	88%	82%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	7,83	90%	78%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	7,67	96%	77%
	TOTAL	62,80	55,83		
	PROMEDIO	8,97	7,98	90%	80%

FUENTE Cuestionario 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 aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz.

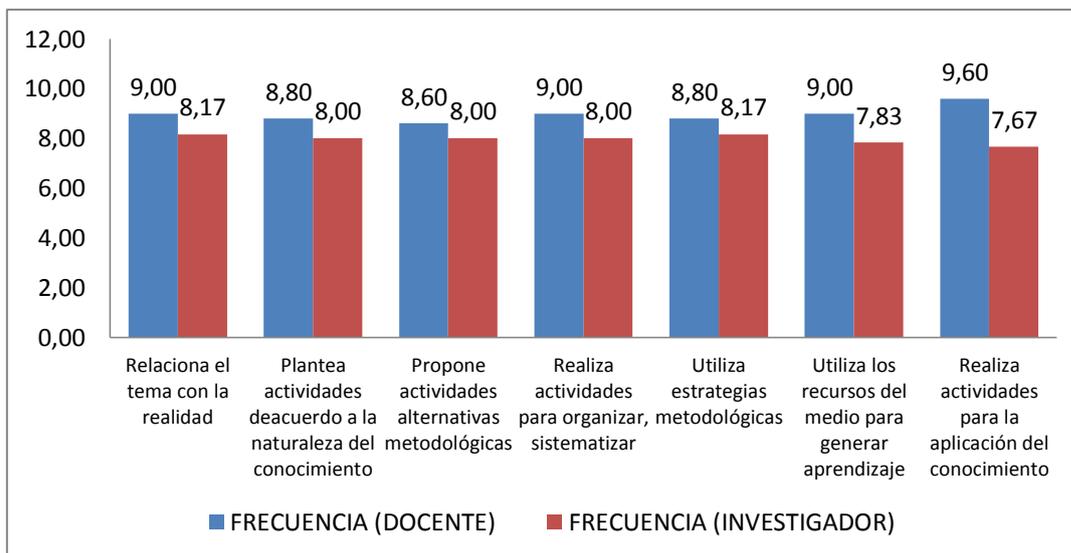


Figura N°11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje DESARROLLO.

FUENTE Cuestionario 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 aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz.

Los resultados de la encuesta de frecuencia revela que los docentes dan gran importancia al indicador **realiza actividades para la aplicación del conocimiento**, puesto que este alcanzó una frecuencia de 9,60, pero al compararlo con el resultado de la investigación realizada, se evidencia que alcanza una frecuencia de 7,83, haciendo notar que es necesario llevar el conocimiento acerca de este indicador a la práctica en las actividades educativas diarias, en tanto que el indicador **propone actividades alternativas metodológicas** en la encuesta realizada por el docente alcanza una frecuencia de 8,60, más en la encuesta del investigador alcanza una frecuencia de 7,50, resultado que exhorta a una participación activa del docente resaltando que toda actividad que se realiza en favor de los estudiantes es para hacer eficaz el aprendizaje que es punto clave pues que “alternativas metodológicas preparan el ambiente de la enseñanza aprendizaje y se encargan de guiarlo”, en base a una toma de postura particular como lo dijo (Sacristan, 1986)

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

Tabla N° 17 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.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	7,33	88%	73%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	8,00	92%	80%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	7,50	84%	75%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,60	8,00	86%	80%
	TOTAL	35,00	30,83		
	PROMEDIO	8,75	7,71	88%	77%

FUENTE Cuestionario 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 elección del proceso de enseñanza-aprendizaje EVALUACIÓN, aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez

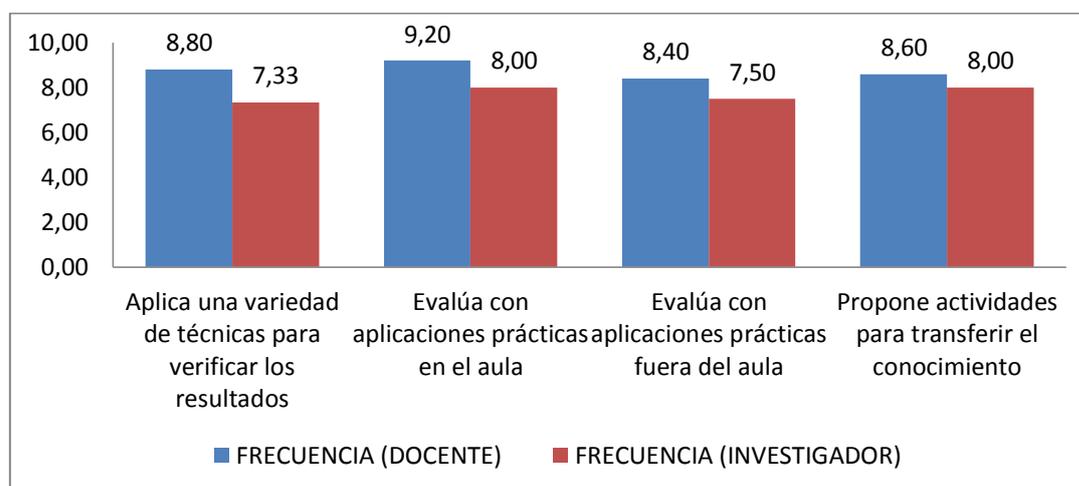


Figura N° 12 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje EVALUACION.

FUENTE Cuestionario 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 elección del proceso de enseñanza-aprendizaje EVALUACIÓN, aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz

Los resultados obtenidos al realizar ésta encuesta revelan que un porcentaje considerable de docentes responden satisfactoriamente al indicador **evalúa con aplicaciones prácticas en el aula** alcanzando un porcentaje de frecuencia de 9,20, en tanto que en la observación realizada por el investigador, alcanzó una frecuencia

de 7,58, diferencia entre estos indicadores, manifiestan la necesidad de la puesta en práctica en las actividades cotidianas de los sistemas de evaluación a los estudiantes, sin embargo es menester hacer referencia también al indicador **evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula**, el cual en la encuesta del docente alcanza una frecuencia de 8,40, más en la observación del investigador 7,42; juntamente con el indicador de **proponer actividades para transferir el conocimiento** que alcanzó una frecuencia de 7,17; las actividades educativas facilitan el aprendizaje, el cual se realiza mediante las experiencias personales del estudiante, es decir, por sus reacciones ante el medio. El aprendizaje ocurre por la conducta activa del que aprende, quien asimila lo que el mismo hace, no lo que hace el profesor, por eso es de gran importancia planificar actividades que faciliten el aprendizaje porque “El cerebro no es un vaso por llenar, sino una lámpara por encender” Plutarco.

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 N° 18 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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,07	7,83	91%	78%
3.12	DESARROLLO	8,97	7,98	90%	80%
3.13	EVALUACIÓN	8,75	7,71	88%	77%
TOTAL		26,79	23,52		
PROMEDIO	8,9	7,8	89	78%	
	3	4	%		

FUENTE Cuestionario 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, aplicada en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz.

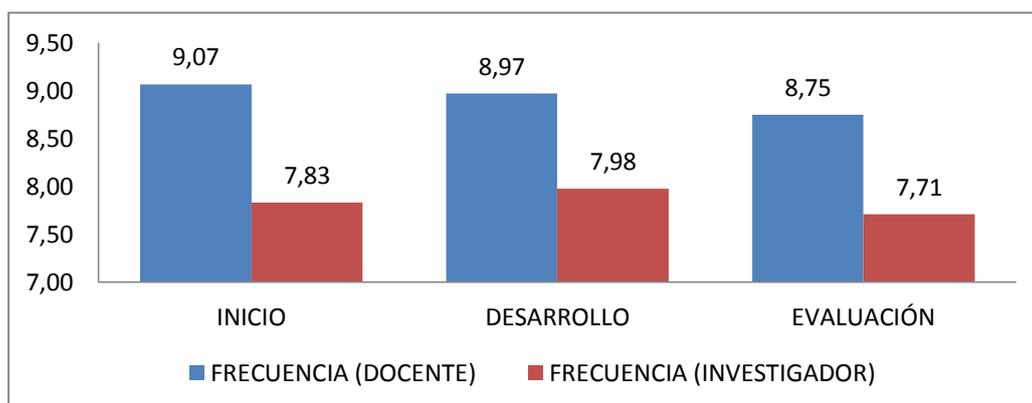


Figura N° 13 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje VISION GLOBAL

FUENTE Cuestionario 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 GOBAL, aplicada en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz.

Los datos que se han obtenido como resultados de una visión global revelan que es preciso fortalecer el proceso enseñanza-aprendizaje puesto que los docentes en las encuesta realizada manifiestan la aplicación de estos indicadores sobre todo del indicador de **Inicio** que posee una frecuencia de 9,07, en tanto que el de **evaluación** una frecuencia de 8,75, mas al observar el investigador en la práctica el desarrollo de este proceso, la frecuencia.

del indicador de **Desarrollo** alcanza el 7,77, en tanto que la **evaluación** una frecuencia de 7,42. A partir de esto es necesario recordar que todo el proceso de enseñanza aprendizaje da como resultado aprendizajes significativos y estos una educación de calidad, es bueno resonar las palabra de Benito Juárez “La educación es fundamental para la felicidad social; es el principio en el que descansan la libertad y el engrandecimiento de los pueblos” para tomar conciencia de la responsabilidad de educar efectiva y eficazmente.

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

Tabla N° 19 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje INICIO.

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

FUENTE cuestionario nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje INICIO, aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz

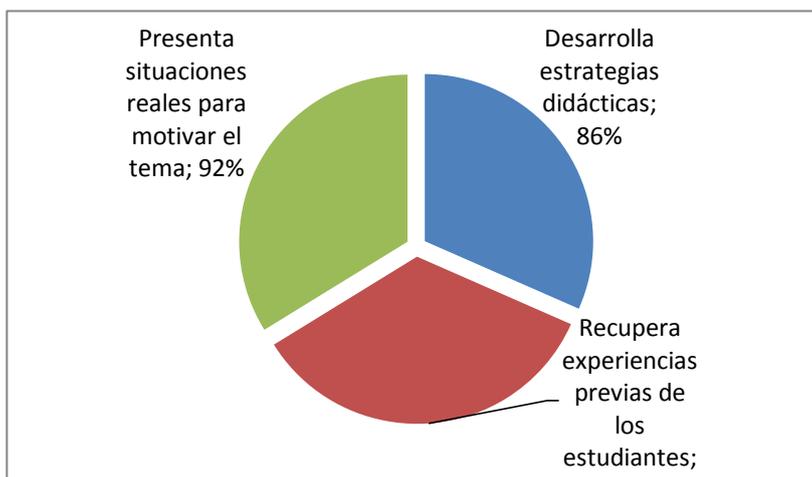


Figura N° 14 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje INICIO.

FUENTE cuestionario nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje INICIO, aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz

Según la percepción del docente en el ámbito sobre **la importancia de gestión del aprendizaje, y sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje** si lleva a la práctica ya que alcanza un porcentaje de 9,07%, manifestando ser una persona responsable con capacidad de engrandecer niveles de motivación y conocimientos a los estudiantes. **Freire (1993) dice que el maestro no debe dejar a un lado lo que el estudiante trae consigo de su comprensión del mundo; su manera de hablar, su manera de contar, calcular, sus saberes en torno a su mundo.** La motivación al inicio de una clase, y más si parte desde la experiencia del estudiante ayuda a sentir seguridad, libertad y confianza, favoreciendo un clima positivo dentro del salón de clases.

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

Tabla N°. 20. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje DESARROLLO.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,00	90%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,60	86%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,60	86%

3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,00	90%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,60	86%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	94%
TOTAL		62,40	
PROMEDIO		8,91	89%

FUENTE Cuestionario Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje DESARROLLO, aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz

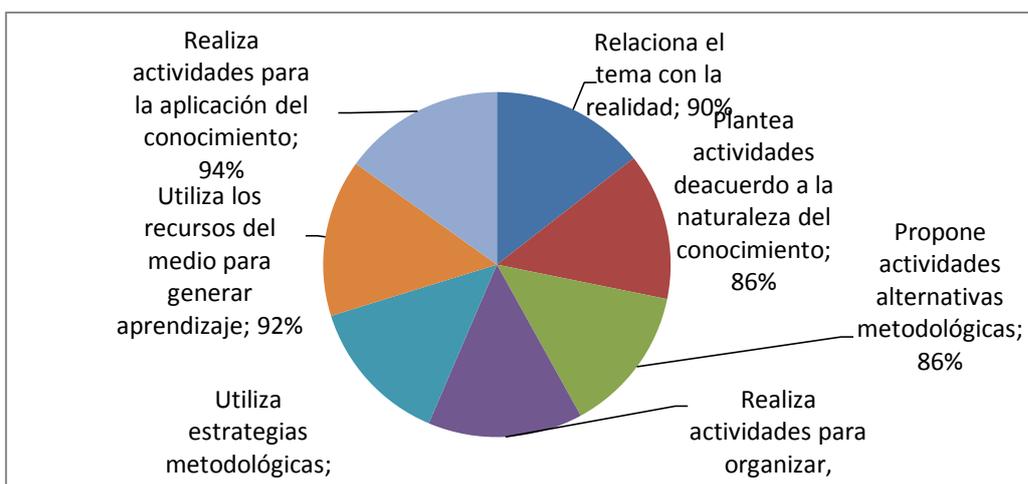


Figura N°15. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje DESARROLLO.

FUENTE Cuestionario Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje DESARROLLO, aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz

En la autoevaluación del docente sobre el **ámbito de gestión del aprendizaje sección y ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje** se puede constatar que estos procesos son realizados de la mejor manera y responsabilidad por parte del profesor, ya que alcanza un puntaje de mucha apreciación que va del 9% al 9,40%, considerando que también debe dar mayor énfasis en plantear actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, proponer actividades alternativas metodológicas, y utilizar estrategias metodológicas porque su porcentaje es de 8,60 % y en el proceso de enseñanza y aprendizaje, **“el maestro debe equiparse cognitivamente para superar las limitaciones propias del escenario educativo” Davini (1997)**

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

Tabla N° 21. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje EVALUACION

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,60	86%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	84%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,80	88%
	TOTAL	35,00	
	PROMEDIO	8,75	88%

FUENTE Cuestionario Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. EVALUACIÓN, aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz.

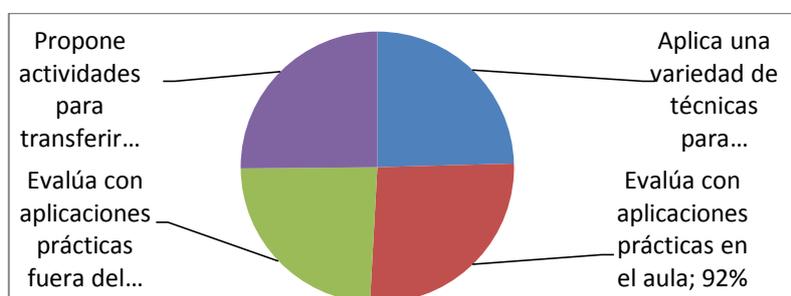


Figura N° 16. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje EVALUACION

FUENTE Cuestionario Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. EVALUACIÓN, aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz.

En la autoevaluación del docente en lo que se refiere al ámbito del aprendizaje evaluación, el nivel de porcentaje alcanzado es del 90.20% que da a entender que los estudiantes al ser evaluados por su profesor se sienten con la capacidad de plasmar con libertad y eficiencia aquellos que han aprendido.

Estimular es una nueva práctica de la evaluación que permite dialogar con todos, tomar conciencia del camino recorrido y alcanzado y señalar los siguientes pasos a dar. (Cubanos, 2009) y el éxito de tener buenos aportes o conocimientos por parte del estudiante es aplicar cada evaluación de manera creativa dinámica y lejos de miedos o complejos que en su mayoría hace que la persona se cohibida y no se reciba resultados gratificantes.

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

Tabla N° 22 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje VISION GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,07	91%
3.12	DESARROLLO	8,91	89%
3.13	EVALUACIÓN	8,75	88%
	TOTAL	26,73	
	PROMEDIO	8,91	89%

FUENTE Cuestionario Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISION GLOBAL, aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz

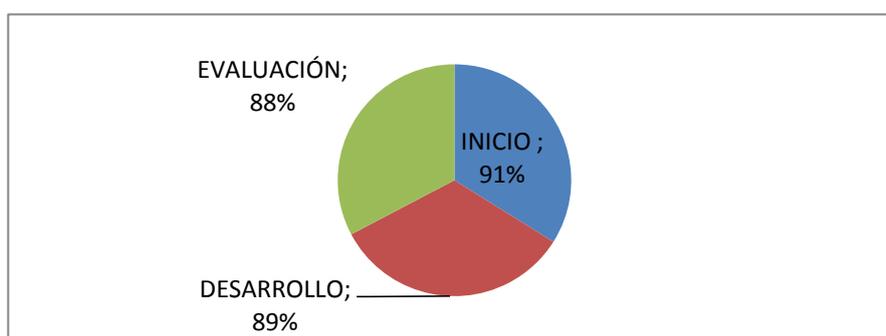


Figura N° 17 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje VISION GLOBAL

FUENTE Cuestionario Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISION GLOBAL, aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz

Como visión global de todo el análisis realizado al docente y según su propia percepción la importancia que da en el ámbito de gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje es satisfactorio, el docente alcanza el dominio y practicidad con un porcentaje del 9,07% en el inicio del tema, el 8,91% en el desarrollo y el 8,75% en la evaluación con un promedio de 8,91% no se ha llegado a adquirir la excelencia pero en su mayoría es gratificante. Por lo que es considerable y pertinente elogiar la responsabilidad y trabajo del docente con la siguiente frase John Locke de "El trabajo del maestro no consiste tanto en enseñar todo lo que se puede aprender, como en producir en el alumno amor y estima por el conocimiento".

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

Tabla N° 23 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje INICIO.

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

FUENTE Cuestionario Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje INICIO, aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz.

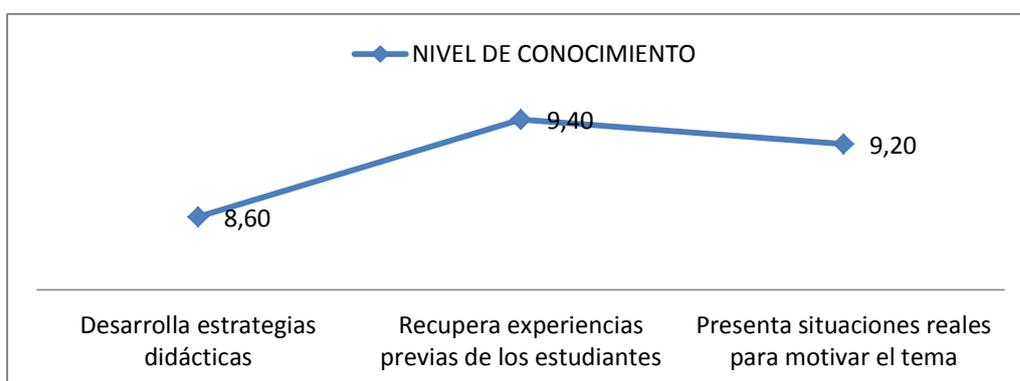


Figura N° 19 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje INICIO.

FUENTE Cuestionario Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje INICIO, aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz.

Los resultados acerca del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje revelan que en su mayoría, alcanzan el conocimiento que ayuda a desarrollar satisfactoriamente dicho proceso, pues los indicadores de la categorías **Inicio** alcanza entre sí una frecuencia de 9,07, lo cual revela que los docentes dominan estos temas, lo cual corrobora en el cumplimiento de los fines de la educación que dice “la educación es la relación que busca la formación integral de la persona, en función de su vocación última y del bien de la familia y la sociedad. (Relaciones Educativas, MCvpnc)

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

Tabla N° 24. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje DESARROLLO.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,00	90%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,60	86%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,40	84%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,80	88%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,60	86%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	94%
TOTAL		62,00	
PROMEDIO		8,86	89%

FUENTE Cuestionario Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

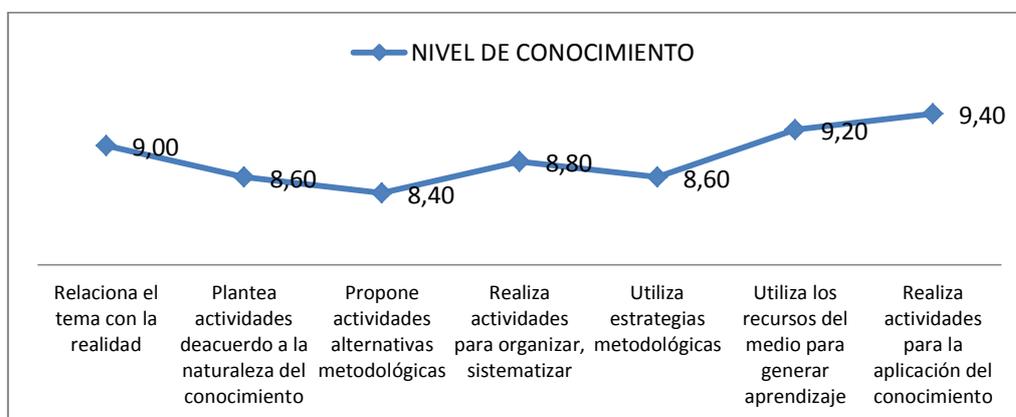


Figura N° 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje DESARROLLO.

FUENTE Cuestionario Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Los resultados en cuanto a las encuestas realizadas acerca del nivel de conocimiento, que poseen los docentes acerca de la categoría de **DESARROLLO**, entre los indicadores se destaca **realiza actividades para la aplicación del conocimiento**, ya que este indicador alcanzó una frecuencia de 9,40, pero el indicador **Propone actividades alternativas metodológicas** al ser comparado con los otros se encuentra en un promedio de 8,40%, que aún sigue siendo satisfactorio, pero es necesario seguir motivando a los docentes para que se involucren de lleno en la tarea de educar y hagan de sus horas de clase espacio interactivos pues “la enseñanza que

deja huella no es la que se hace de cabeza a cabeza sino de corazón a corazón” como lo afirma Hendricks. Solo de esta manera se contará para el futuro con personas profesionales debidamente identificadas con su misión para desempeñarla con amor, convicción y responsabilidad dentro de la sociedad.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,60	86%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,20	82%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,80	88%
TOTAL		35,00	
PROMEDIO		8,75	88%

Tabla N° 25 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje EVALUACIÓN.

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

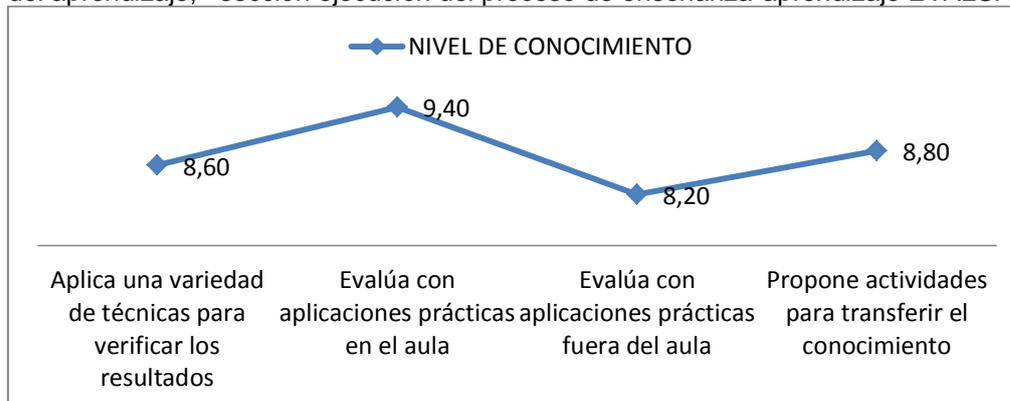


Figura N° 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje EVALUACIÓN.

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

Los resultados obtenidos en la encuesta sobre el nivel de conocimiento de los docentes manifiestan que los maestros en su mayoría dominan este ámbito en especial en el indicador **Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula**, ya que alcanzó una frecuencia de 9,40, pero es necesario también fortalecer el indicador **Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula** puesto que al ser comparado con lo demás obtuvo un puntaje de 8,20, el proceso de enseñanza-aprendizaje se lo

realiza dentro y fuera de las aulas, es un deber del docente realizar el acompañamiento a los estudiantes también fuera de las aulas, con talleres de recuperación pedagógica, proyectos pedagógicos de refuerzo académico, entre otros ya que de esta forma se realiza la verdadera educación, y de esta forma evaluar los contenidos que las estudiantes se deben reforzar, ya Giovanni Farina, Fundador decía que “una buena educación se alcanza conociendo el carácter de cada alumno para adaptar las propuestas operativa a sus necesidades”

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

Tabla N°. 26 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje VISION GLOBAL.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,60	86%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,20	82%
	TOTAL	26,20	
	PROMEDIO	8,73	87%

FUENTE Cuestionario Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISIÓN GLOBAL, aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz.

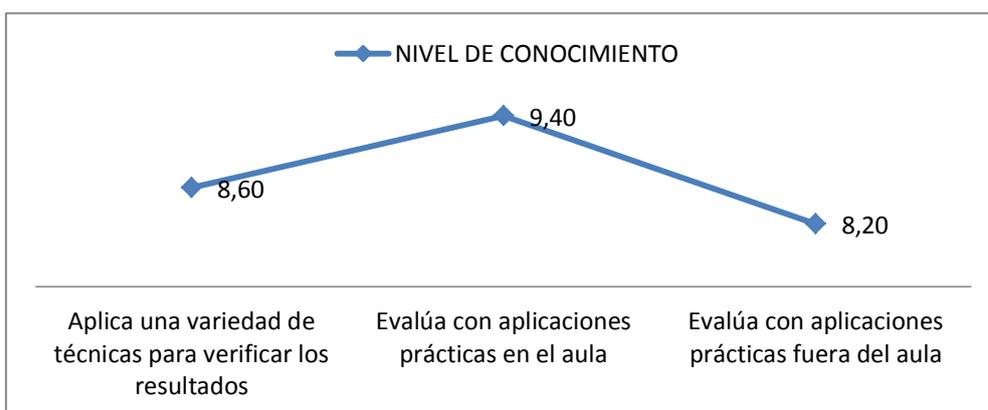


Figura N°. 23 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje VISION GLOBAL.

FUENTE Cuestionario Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISIÓN GLOBAL, aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz.

Al realizar la encuesta a los docentes se evidencia que poseen un conocimiento considerablemente satisfactorio, en cuanto a los indicadores planteados, destacando de ello la **evaluación con aplicaciones prácticas en el aula**, pues éste alcanzó una frecuencia de 9,40, porcentaje gratificante. **En cuanto a la educación debemos tener presente las exigencias de los tiempos y del lugar, de otro modo, el trabajo es infructuoso” (Giovanni Farina),”**. Esta frase debe servir de motivación para todos los docentes que ejercen su profesión en la enseñanza a niños y jóvenes, ya que para evaluar no única se necesita del conocimiento de teorías sino también de las exigencias de la actualidad con proyecciones a futuro.

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

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

Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje				
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje		FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio		9,07	9,07	9,07
Desarrollo		8,97	8,91	8,86
Evaluación	8,75	8,75	8,75	

FUENTE Cuestionario Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz.

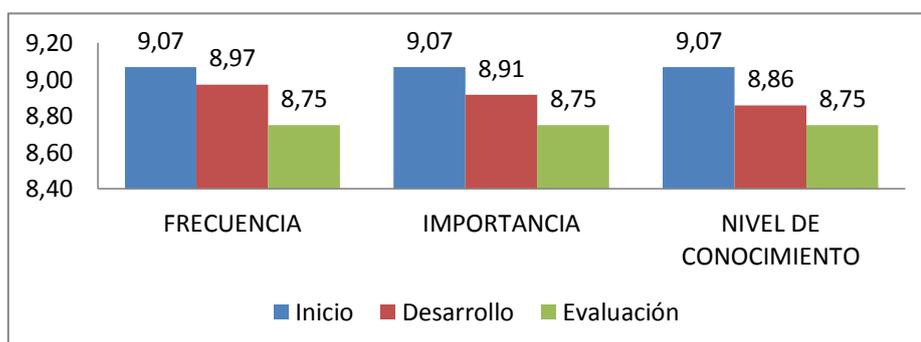


Figura N° 24 Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

FUENTE Cuestionario Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz.

Los resultados desglosados en la gestión y ejecución de proceso enseñanza aprendizaje ha alcanzado un valor considerable y satisfactorio en su frecuencia, importancia y nivel de conocimiento que van desde el 8,75% como mínimo y 9,07%

como promedio máximo, lo que nos da como conclusión que el docente está capacitado y asume con eficiencia y responsabilidad este ámbito para concluir con este aspecto es necesario considerar que en la educación se debe dar el 100% en la enseñanza y capacitación de los estudiantes, todo está en proponerse cada día en ser mejores ya que la labor del docente no es fácil y muchas veces es la menos grata a los ojos de los demás, pero la motivación empieza primero personal para poder contagiar a los demás. **“Los maestros, como las lámparas de la educación local debe cumplir con todos los conocimientos más recientes y los requerimientos de su especialidad. Demitri Mendeléyev** esta es la meta de cada maestro que por vocación ha seguido esta hermosa y delicada tarea.

Tabla N° 27(TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

(TRANSPUESTO)Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9,07	8,97	8,75
IMPORTANCIA	9,07	8,91	8,75
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,07	8,86	8,75

FUENTE Cuestionario(TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz.

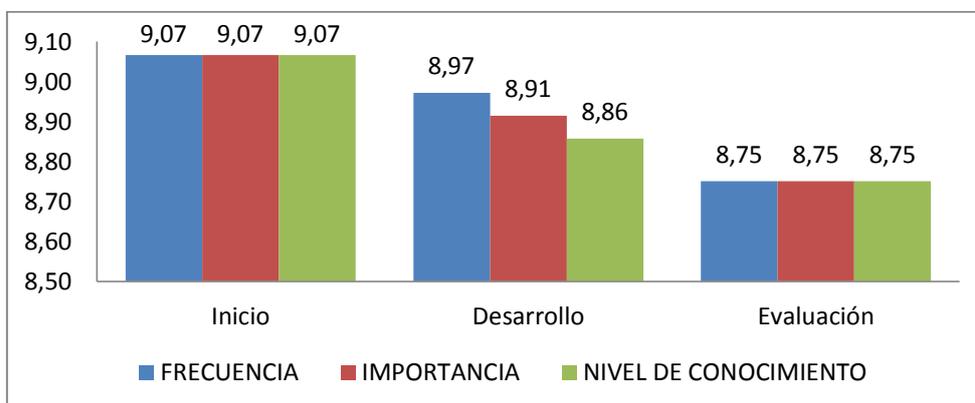


Tabla N° 25 (TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

FUENTE Cuestionario (TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz.

En los resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje se obtuvieron los resultados de los momentos de proceso enseñanza-aprendizaje de los cuales **inicio** obtuvo el porcentaje más alto logrando 9,07 en todos los rangos a calificarse, demostrando que los docentes dominan los contenidos y la aplicación de este momento, más el momento de la **evaluación** obtuvo el porcentaje más bajo de 8,75 en todos los rangos, restando importancia al dicho momento sin recordar que “La evaluación no es ni puede ser un apéndice de la enseñanza. Es parte de la enseñanza y del aprendizaje” (Gestionareducador), por lo que se requiere capacitar a los docentes en sistemas de evaluación dentro y fuera del aula, para reforzar los conocimientos desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje de manera efectiva.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

Tabla N° 28. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	8,17	92%	82%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,60	7,50	76%	75%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,00	7,00	90%	70%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,40	7,67	84%	77%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	7,83	96%	78%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	8,17	96%	82%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	8,00	90%	80%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,00	8,33	90%	83%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,00	8,50	90%	85%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	7,67	92%	77%
4.11	Involucra a los estudiantes en la	9,00	7,33	90%	73%

	planeación				
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	7,67	92%	77%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	8,00	94%	80%
	TOTAL	117,20	101,83		
	PROMEDIO	9,02	7,83	90%	78%

FUENTE Cuestionario Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador, Aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz.

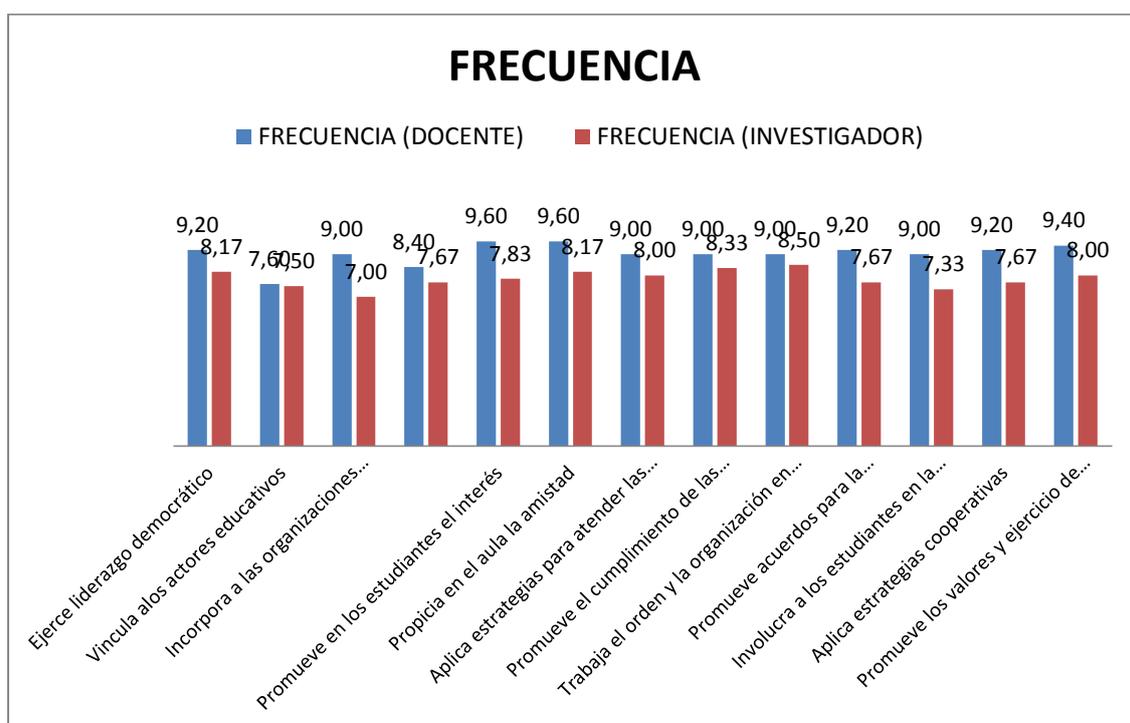


Figura N° 26 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador,

FUENTE Cuestionario Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador, Aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz.

Después de la evaluación realizada en el ámbito del liderazgo y comunicación dentro del desempeño profesional se puede constatar según la percepción del docente que en un 8% ejerce el liderazgo en todo ámbito dentro del salón de clases y esta percepción va vinculada con la percepción del investigador que mantiene casi el mismo porcentaje, pero cabe señalar que el docente debe ser más responsable en vincular a los actores educativos, ya que posee un promedio del 7% y al mismo tiempo se detalla de manera clara que casi no incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales obteniendo un porcentaje de 7% y además

promueve poco las acciones orientadas al servicio, y se nota que el interés en los estudiantes no se despierta de manera dinámica o participativa, también existe una decadencia en los demás aspectos a tratar, con un porcentaje del 7% al 8%, para esto es necesario recordar aquella frase motivado de Paulo Freire que nos dice **“La educación no cambia el mundo cambia a las personas que van a cambiar al mundo”** por lo tanto la responsabilidad del maestro en la utilización frecuente de los ámbitos dichos anteriormente debe mejorar y llevarlos más a la práctica ya que todo depende de la energía, vivacidad y capacidad de motivación que posee el docente para llegar a los alumnos. Si el docente desea ciudadanos bien formados tanto en el conocimiento como también en valores, debe primero partir de él para llegar a los demás con el poder de la palabra y ejemplo de convencimiento.

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

Tabla N°29. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCI A	PORCENTAJ E
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,40	74%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,00	90%
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	9,60	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,80	88%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	92%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,80	88%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	92%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	88%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	94%
	TOTAL	116,60	
	PROMEDIO	8,97	90%

FUENTE Cuestionario Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz.

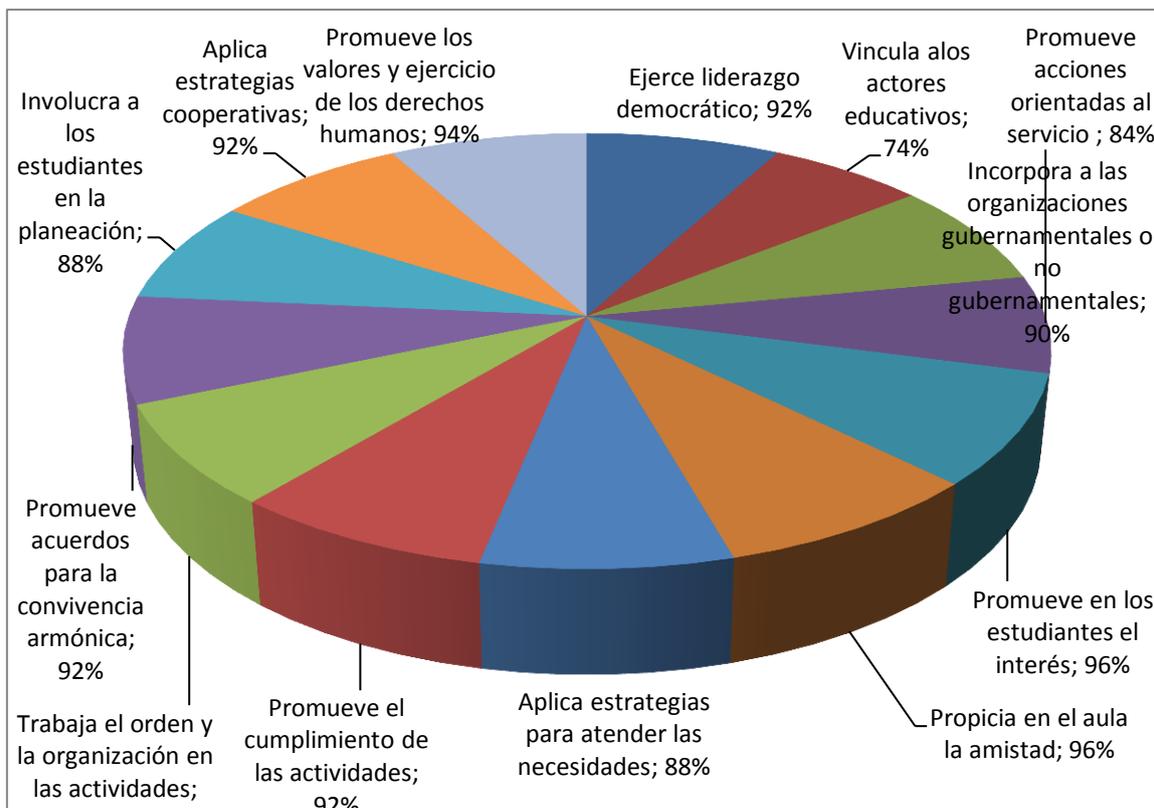


Figura N°27. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

FUENTE Cuestionario Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran en su mayoría satisfactorios por el porcentaje obtenido de 8% en ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente lo que da a entender que domina estos ámbitos y los pone a disposición de los estudiantes que les han sido confiados, pero al mismo tiempo tenemos un resultado bajo en lo que se refiere a la vinculación de los actores educativos con un porcentaje del 6%, y en la promoción de acciones orientadas al servicio con un porcentaje del 7%, que se torna preocupante ya que estos dos puntos son muy importantes porque se refieren al encuentro y vinculación directa con los estudiantes.

La formación académica en los establecimientos no debe estar dirigida únicamente a educar intelectualmente sino también a desarrollar valores y especial el del servicio“ **Uno de los defectos de la educación superior moderna es que hace demasiado énfasis en el aprendizaje de ciertas especialidades, y demasiado poco en un ensanchamiento de la mente y el corazón por medio de un análisis imparcial del**

mundo. "Bertrand Russell, y esto es lo que cada docente debe tratar de conseguir y alcanzar personas con criterio no únicamente de conocimientos sino de humanismo amor y fraternidad.

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

Tabla N°30. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,60	76%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,00	90%
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	9,60	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	90%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,00	90%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	92%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	92%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,60	86%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	90%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	94%
TOTAL		116,80	
PROMEDIO		8,98	90%

FUENTE Cuestionario Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente, aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz.

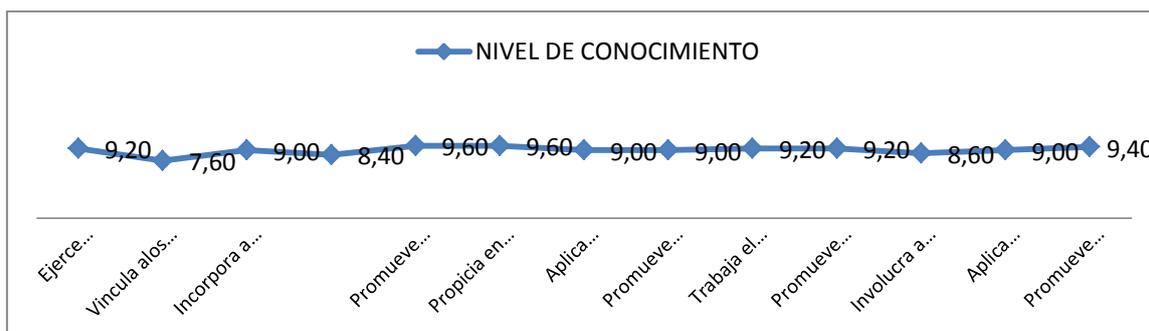


Figura N° 28 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

FUENTE Cuestionario Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente, aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz.

El nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente se lo puede ver plasmado por medio del instrumento de evaluación entregado a cada uno y así obtener porcentajes significativos y positivos que es de 8.60% a un 9.60% lo que demuestra que los docentes dominan y le dan la importancia correspondiente al ámbito de liderazgo y comunicación. Con la necesidad de reforzar nuevamente la vinculación con los actores educativos, y promover acciones orientadas al servicio, ya que poseen un porcentaje de 7%. Nunca se puede dar lo que no se conoce, para esto es necesario practicar la teoría de Nelson Mandela en la cual exhorta diciendo "La educación es el arma más poderosa que puedes usar para cambiar el mundo"

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

Tabla N° 31. 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	9,07	7,83
	Desarrollo	8,97	7,98
	Evaluación	8,75	7,71
	Visión Global	8,93	7,84
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,02	7,83

FUENTE Cuestionario comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes, aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz.

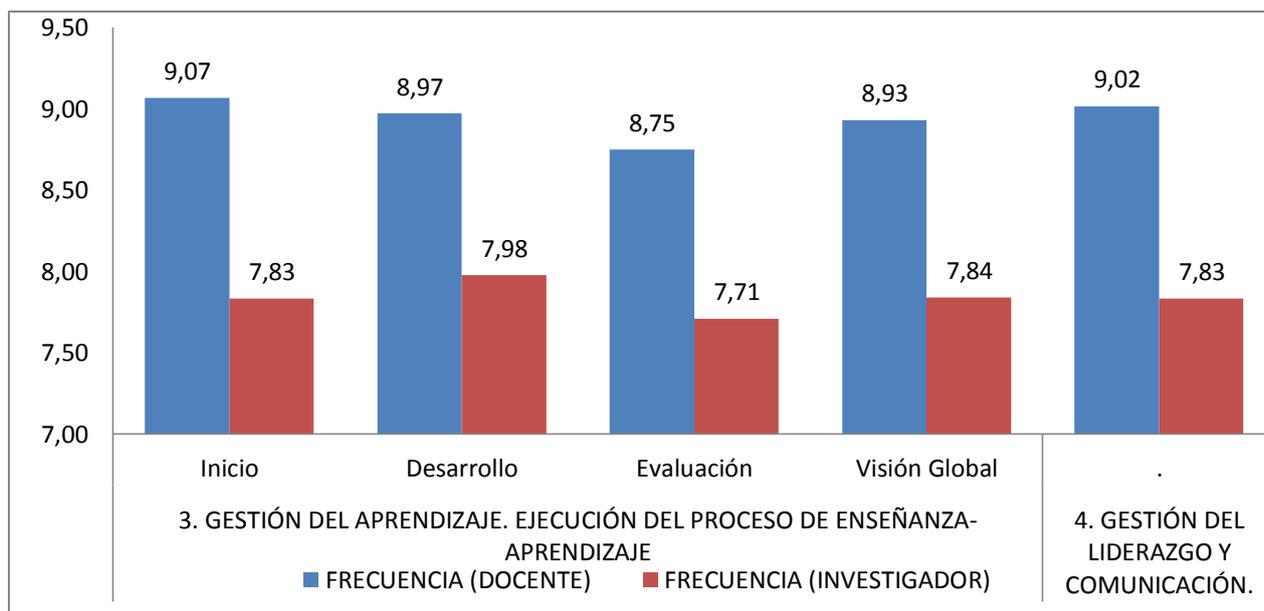


Figura N°29 Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

FUENTE Cuestionario comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes, aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz.

El resultado obtenido de la comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes manifiesta que la frecuencia obtenida de la observación realizada se contrapone con los resultados del docente, pues en la mayoría de los indicadores del investigador se alcanza un porcentaje de 7,42 a 7,77, sobre todo en el indicador de **evaluación** puesto es el de más bajo porcentaje 7,42; esto manifiesta que a un número considerable de docentes les falta aplicar métodos de evaluación, siendo la evaluación un momento clave dentro de la enseñanza como lo asegura Pedro Acevedo La evaluación, “es el proceso de delinear, obtener, procesar y proveer información válida, confiable y oportuna que nos permita juzgar el mérito o valía de programas, procedimientos y productos con el fin de tomar decisiones”, dentro las planificaciones diarias no se puede olvidar la evaluación que como la red de pescadores capta aquellos puntos fuertes que hay que fortalecer y aquellos puntos débiles, que hay que reforzar.

3.6 Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla N° 32. Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8,83	8,75	8,85
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,63	8,64	8,61
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,98	8,94	8,94
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,93	8,91	8,73
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,02	8,97	8,98

FUENTE Cuestionario Desempeño profesional del docente (análisis global), aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz.

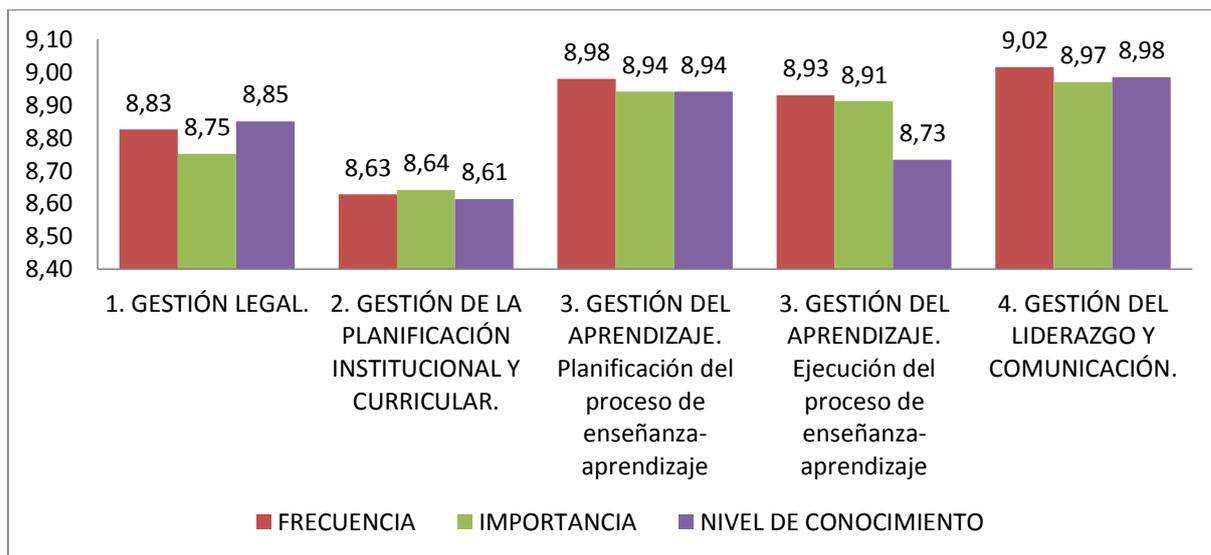


Figura N°30 Desempeño profesional del docente (análisis global)

FUENTE Cuestionario Desempeño profesional del docente (análisis global), aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz.

En los resultados obtenidos en la encuestas del Desempeño profesional del docente (análisis global) se refleja la importancia trascendental que posee para el docente el indicador de **gestión de liderazgo y comunicación** pues ha alcanzado los

porcentajes más altos en su frecuencia 9,02, importancia 8.97, nivel de conocimiento 8,98, pero es necesario reforzar la aplicación del indicador **gestión de planificación institucional y curricular** pues éste obtuvo el porcentaje de 8,63, importancia 8,64 y nivel de conocimiento de 8,61, es preciso recordar a los docentes que “La planificación junto con el currículo son la columna vertebral del proceso educativo, aseguran el aprendizaje y el desarrollo integral de los educandos (Hoyos, 2011) por lo que se requiere la aplicación de este indicador para alcanzar una educación de calidad.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Después de haber realizado el análisis del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa Rodríguez albornoz. Es interesante resaltar que este planteamiento supone un cambio profundo no solamente sobre la cuestión de que, para que enseñar, sino también de cómo enseñar.

Con respecto a los objetivos se logró determinar el desempeño docente de los profesionales de Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión, legal de planificación institucional y curricular, del aprendizaje y de la comunicación para su caracterización y análisis. Gracias a las diferentes fuentes bibliográficas, a los recursos facilitados de la UTPL, como al material de los diferentes cursos dictados sobre este tema, a las fuentes existentes en el internet y otros, se alcanzado analizar los contenidos teóricos sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

- Puede verse según el cuestionario de autoevaluación que un porcentaje considerable de docentes, reconocen que tienen un buen desempeño docente en el ámbito de gestión legal.
- Los docentes desde su propia perspectiva tienen un adecuado desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el ámbito de planificación institucional y curricular, del aprendizaje.
- Por medio del registro de observación se pudo identificar el desempeño profesional del docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, determinado falencias dentro de este ámbito ya que el docente no vincula completamente al estudiante en el aprendizaje.
- Los docentes en un 7% no manifiestan la calidad del desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación, se verifica a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases
- Al analizar el desempeño profesional de manera global se concluye que es necesario reforzar la aplicación del indicador **gestión de planificación institucional y curricular** “La planificación junto con el currículo son la

columna vertebral del proceso educativo, aseguran el aprendizaje y el desarrollo integral de los educandos (Hoyos, 2011)

RECOMENDACIONES:

- Leer los contenidos de la LOEI y las directrices del Ministerio de Educación detenidamente para estar al tanto sobre las leyes y parámetros que rigen la educación en el Ecuador y de esta manera tener una visión más clara que ayude al docente a cumplir con responsabilidad su misión como educador.
- Los Docentes deben continuar aplicando la planificación institucional y curricular con un enfoque de mejoramiento que encamine a la institución hacia la calidad y la calidez en el proceso de enseñanza aprendizaje y así lograr un desempeño eficaz.
- Se exhorta a una participación activa del docente dentro del aula de clases, resaltando que toda actividad que realiza en favor de los estudiantes es para hacer más significativo el aprendizaje.
- Es recomendable elaborar una propuesta que se la vaya trabajando de manera que influya cualitativamente y de manera pedagógica en el proceso de enseñanza aprendizaje en el ámbito de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación, para mejorar la práctica docente
- El docente debe ser más responsable en la aplicación del indicador gestión de planificación institucional y curricular, en vincular a los actores educativos, y no limitarse únicamente a impartir contenidos sino más a debe dejar que el proceso de enseñanza aprendizaje también venga desde una comunión entre docente y estudiante.

Bibliografía

Aguilar, J. G. (2008). *Cómo hacer un Plan Estratégico de Recursos Humanos*. España: Cristina Seco López.

Agustín de la Herrán Cascón, Joaquín Paredes Labra. (2008). *Didáctica General*. Bogotá: Amelia Nieva.

Arribas, E. S. (2010). *Enciclopedia Básica de la Vida*. España: A. de Lamo.

Baró, A. M. (2009). *Aprendiendo a Aprender*. España: Santillana.

Bassani, A. R. (2001). *Inteligencia de la Caridad*. Vicenza: Editions Signe.

Bassani, A. R. (2006). *Lineas Carismáticas*. Quito-Ecuador.

Bruno e la Chiesa, Francisco García, Francisco López, Agustín Quintana. (2007). *Los desafíos de las Tecnologías Informáticas y las comunicación*. Madrid: NIPO, ISBM.

Carrasco, J. B. (2004). *Una didáctica para hoy: cómo enseñar mejor*. Madrid: Ediciones Rialp.S.A.

Cerbno, M. (2010). *Jóvenes de la Calle ultura y Conflicto*. Quito-Ecuador: Antropos Editoria Rubí.

Congregación de Hermanas Doroteas. (2010). *Dimensión Espiritual y Apostólica*. Quito-Ecuador: Studio 21.

Cubanos, V. (2009). *Valores*.

Diccionario de la lengua española. (2001). Madrid: Edicion 22.

ecuatoriano, E. (s.f.). Estándares de Calidad Educativa Ecuador. Recuperado de. <http://educacion.gob.ec/estandares-de-calidad-educativa/>.

Ecuadoriano, E. (s.f.). *Estàndares de Calidad*. Estándares de Calidad Educativa Ecuador. Recuperado de. <http://educacion.gob.ec/estandares-de-calidad-educativa/>.

ecuatoriano, E. (Estándares de Calidad Educativa Ecuador. Recuperado de. <http://educacion.gob.ec/estandares-de-calidad-educativa/>).

ecuatoriano, E. (s.f.). *Estándares de Calidad Educativa Ecuador*. Recuperado de. <http://educacion.gob.ec/estandares-de-calidad-educativa/>.

Educación, M. d. (2010). *Desempeño del docente*. Ecuador.

- Educativa, G. (s.f.). *Portal de la gestión educativa dominicana. Recuperado de <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/>.*
- Española, D. d. (s.f.). *Diccionario.*
- Estrada, L. (2011). *El desempeño docente.* Venezuela.
- Farina, G. A. (2010). *Lineas Carismáticas.* Quito.
- Fernando Reimers, Martín Carnoy. (2005). Protagonismo Docente. *PRELAC*, 20-28.
- Función Ejecutiva, . (2011). *Ley Orgánica de la Educación Intercultural.* Quito- Ecuador: Editora Nacional.
- Gervilla Castilloa Ágeles, Quero Gervilla Mercedes. (2008). *Familia y Educación Familiarizada.* España: Narcea S.A.
- Ghilardi, O. M. (2011). *Diseño Curricular Básico Nacional de Educación Religiosa.* Perú: Verbo Divino.
- Guerra, P. (2010). *Curriculum de formación inicial de los profesores.*
- Hoyos, S. (2011). *Curriculum y Planeación Educativa.* Colombia.
- <http://www.slideshare.net/teresa33ojedasanchez/manual-de-gestin-para-directores-de-iiiee>, R. d. (s.f.).
- J.M Steve, s Franco, J Vera. (1995). *Los profesores ante el cambio social.* México: Anthopos.
- Leslema, M. P. (2011). *Desempeño docente para mejorar la calidad de Educación.* Guaranda Ecuador.
- María, G. A. (2007). *Nosotros los Profesores.* Madrid: Paracuellos de Jarama.
- María, G. A. (2007). *Nosotros los Profesores.* Madrid: UNED.
- Mintzberg, H. (1999). *Dirección.* Madrid: HUMANES.
- Novelo, M. (2013). *El perfil ideal del profesor.* España.
- Ornelas, V. G. (2003). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje.* México: Pax-México.
- Paredes, M. I. (2010). *Pedagogos Cristianos.* Loja- Ecuador: De la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Paredes, M. I. (2010). *Pedagogos Cristianos.* Loja- Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Paredes, M. I. (2010). *Pedagogos Cristianos.* Loja -Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.

- Paredes, M. I. (2013). *Filosofía de la Eudación*. Loja- Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Real Academia Española. (1970). *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid: Espasa-Calpe.
- Resuello. (s.f.). *Gestión Educativa*. Resuello, Gestión Educativa. Recuperado <http://www.slideshare.net/151181/gestion-educativa>.
- Resuello. (Resuello, Gestión Educativa. Recuperado <http://www.slideshare.net/151181/gestion-educativa>.) *Gestión Educativa*.
- Ricardo, C. (2000). *La Formación inicial y permanente del profesor*. Cuenca: De la Universidad Castilla la Mancha.
- Romero, L. P. (2004). *Una Mirada al Aula: Práctica Docente de las Maestras de Escuela Primaria*. México: Plazay Valdéz.
- Rosa, P. S. (2012). *Alfabetización digital*. España: Ariel S.A.
- Sacristan, G. (1986). *Bases Metodológicas*. Argentina.
- Salinas, G. N. (2013). *Didáctica General*. Loja: EDILOJA.
- Sánchez, A. C. (2004). *Formación de Valores*. México: ISBN.
- UNESCO. (s.f.). Recuperado de <http://www.slideshare.net/teresa33ojedasanchez/manual-de-gestin-para-directores-de-ieee>.
- Vaticano, S. (1964). *Gaudium et Spes*. Vaticano-Italia: Mayra Novelo.
- Vozmediano, G. (2010). *El Carisma en la Dimensión Espiritual y Apostólica*. Quito: Studio 21.
- Yaguajay, H. d. (2014). *Escuela Familia Comunidad*. Recuperado de <http://www.ecured.cu/indexphp/triadaescolafamiliacomunidad>.
- Resuello, *Gestión Educativa*. Recuperado de <http://www.slideshare.net/151181/gestion-educativa>.

PROPUESTA

PROPUESTA PEDAGOGICA PARA LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

PROBLEMA IDENTIFICADO:
La mayoría de docentes no tienen un adecuado en el ámbito de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación.
<p>NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:</p> <p>MEJORAR LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL ÁMBITO DE LA GESTIÓN DEL APRENDIZAJE, DEL LIDERAZGO Y DE LA COMUNICACIÓN, DE LA UNIDAD EDUCATIVA "RODRIGUEZ ALBORNOZ" DE LA CIUDAD DE AMBATO.</p>
<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Mejorar la calidad del desempeño docente por medio de la elaboración de una propuesta didáctica para la aplicabilidad en el ámbito de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Despertar un compromiso autentico en los docentes que les lleve a tomar conciencia de la importancia que asignan a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente. 2. Socializar la importancia del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación docente en los profesionales de Ciencias de la Educación de la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz para lograr desarrollar actitudes, aptitudes, destrezas, habilidades, técnicas y metodologías para el proceso de enseñanza aprendizaje. 3. Concienciar la utilización de la presente guía pedagógica para mejorar la calidad del desempeño docente en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz mediante su aplicación, seguimiento, evaluación y validación de la misma 4. Evaluar los resultados obtenidos de la aplicación de la propuesta pedagógica basada en el desempeño docente de la institución para establecer las respectivas conclusiones recomendaciones sobre la factibilidad del proyecto y la aplicación con otro grupo de docentes.

Resultados esperados

- Conseguir en primera instancia que por lo menos el 88% de los docentes se desempeñe con calidad y calidez en el desarrollo de los procesos de enseñanza aprendizaje y así despertar un compromiso autentico que les lleve a tomar conciencia de la importancia de la preparación.
- Socializar y capacitar por lo menos un 69% de docentes en los contenidos relacionados con el tema en el que se profundicen las actitudes, aptitudes, destrezas, habilidades, técnicas y metodologías para el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Procurar elaborar con el 90% de docentes el material para gestión: planificación institucional curricular, y de aprendizajes en la que se aplique la calidad del desempeño docente y de aprendizaje en la unidad a educativa rodríguez Albornoz se practique el desempeño docente
- Al concluir el año poder evaluar los resultados obtenidos de la aplicación de la propuesta basada en la calidad del desempeño docente a través de actitudes concretas, creatividad y calidad.

ACTIVIDADES

Para hacer realidad los resultados que se pretender lograr es necesario organizar la propuesta en actividades y procedimientos en los que se profundicen algunos contenidos así:

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACION
Actividad 1 Socializar el tema sobre el liderazgo y de la comunicación por medio de un taller	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica de ambientación <ul style="list-style-type: none"> ○ ¿Te gustan tus vecinos?. • Desarrollo del tema. <ul style="list-style-type: none"> ○ ¿Qué es ser líder? ○ La comunicación en los buenos líderes ○ Roles del líder: dialogar, nutrir, acompañar. discernir, 	Talento Humano <ul style="list-style-type: none"> ○ Docentes de la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz ○ Asesores ○ Autoridades ○ Estudiantes 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cronogramas de actividades ○ Reuniones con los actores educativos para evaluar el proceso realizado

	<p>proyectar, verificar.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ El liderazgo docente es formar al estudiante para: Creer, crecer y servir 	<p>Técnico:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Internet ○ Impresora ○ Proyector ○ Memory ○ Copiadora ○ Grabadora ○ Punteros magnéticos <p>Bibliograficos</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Textos relacionados con el tema ○ Boletines ○ Periódicos ○ Cuadernos de apuntes <p>Didácticos</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Pizarra ○ Marcadores ○ Papelotes ○ Hojas ○ Cartulinas ○ Frases ○ Material de escritorio 	
--	--	---	--

	<p>desde la calidad del desempeño en la educación.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ¿Qué tipos de líderes reconocen en su entorno? y ¿por qué? ○ ¿Cómo se debe ejercer un liderazgo que se incline al servicio hacia los demás? <p>• Una vez que los compañeros hayan escuchado a cada líder; se inicia el debate con preguntas dirigidas al líder que desean</p>		<p>novedades</p>
<p>ACTIVIDAD 3 Plenaria</p>	<p>• El coordinador del grupo debe explicar las posiciones de los diferentes líderes que representaron, para aclarar el tema.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Se profundiza sobre la importancia de ser un líder integral. ○ Quién observa la situación con atención y desde el corazón toma 		<ul style="list-style-type: none"> ○ Archivos digitales e impresos ○ Informes y bitácoras de los docentes ○ Registros de control de la aplicación de técnicas y metodologías

	las mejores decisiones para su grupo de estudiantes y la comunidad.		
--	---	--	--

ANEXOS

Anexo 1

ANEXOS

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



ANEXO 2. CARTA DE AUTORIZACIÓN DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

Señor(a)
DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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



ANEXO 2

ANEXOS

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



ANEXO 8. 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, diciembre del 2013

Señor(a)
DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

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

Una vez obtenidos los resultados de investigación hacemos la entrega formal 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.

Este documento también incluye una propuesta la misma que ha sido 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 por permitirnos ingresar a la institución educativa y realizar la investigación.

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

Hna.

ANEXO 3

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO**

1. Nombre de la Institución:

2 **Tipo de Institución:**

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

3. **Ubicación geográfica:**

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

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. **Nivel de estudio:**

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

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

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

7. **Modalidad de trabajo:**

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

8. **Relación laboral:**

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

INSTRUCCIÓN: Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = excelente y 0 = no apreciable, escriba en las columnas que corresponden a los aspectos: frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, de acuerdo a la siguiente descripción:

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

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

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento	
1. GESTIÓN LEGAL.	1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.				
	1.6	Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.				
	1.7	Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.				
	1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.				
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	2.1	Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional (PEI) considerando los elementos sugeridos por la autoridad educativa.				
	2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras.				
	2.3	Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.				
	2.4	Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA).				
	2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.				
	2.6	Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.				
	2.7	Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional.				
	2.8	Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase.				
	2.9	Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.				
	2.10	Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico.				
	2.11	Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.				
	2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos.				
	2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas disciplinarias tomando en cuenta su contexto educativo.				
	2.14	Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento.				
	2.15	Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto.				
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.	Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña.			
		3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.			
		3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.			
		3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.			
		3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.			
		3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.			
		3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).			
		3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.			
		3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.			
		3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.			

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

ANEXO 4



Fuente: Edificio de la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz, fotografía tomada por Sor Heidy Patiño.



Fuente: Edificio de la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz, fotografía tomada por Sor Heidy Patiño.



Fuente: Edificio de la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz, fotografía tomada por Sor Heidy Patiño.



Fuente: Unidad Educativa Rodríguez Albornoz, fotografía tomada por Sor Heidy Patiño.

**Docentes a los que se les realizó la autoevaluación
y el registro de observación junto al grupo de alumnas**



Fuente: Unidad Educativa Rodríguez Albornoz, fotografía tomada por Sor Heidi Patiño

