



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

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

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 2do, 3ero, 4to, 5to y 6to año de Educación Básica de la Unidad Educativa “Rumiñahui” de la ciudad de Sangolquí, cantón Rumiñahui, provincia de Pichincha, año lectivo: 2013 – 2014

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Ruiz Pito, Liz Amparito

DIRECTORA: Celi Apolo, Rosa María, Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO: QUITO- SAN RAFAEL

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Doctora.

Rosa María Celi Apolo.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 2do, 3ero, 4to, 5to y 6to año de Educación Básica de la Unidad Educativa “Rumiñahui” de la ciudad de Sangolquí, cantón Rumiñahui, provincia de Pichincha, año lectivo: 2013 – 2014, realizado por Ruiz Pito, Liz Amparito, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, de 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Ruiz Pito, Liz Amparito, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 2do, 3ero, 4to, 5to y 6to año de Educación Básica de la Unidad Educativa “Rumiñahui” de la ciudad de Sangolquí, cantón Rumiñahui, provincia de Pichincha, año lectivo: 2013 – 2014, de la Titulación de Licenciada en Ciencias de la Educación mención Educación Básica, siendo la Dra. Rosa María Celi Apolo directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “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: Ruiz Pito, Liz Amparito

Cédula:171256576-9

DEDICATORIA

Gracias señor porque este trabajo de tesis de grado está dedicado en primer lugar a Tí por darme la vida, la fuerza y la sabiduría que tanto necesité, a mi madre quien con mucho cariño, amor y paciencia ha hecho de mí una persona con valores para poder desenvolverme como madre y profesional.

A mi hijo Said, motivo y razón de mi existir, que me ha inspirado a seguir adelante día a día para alcanzar mis más apreciados ideales de superación. Gracias hijito de mi corazón porque en los momentos más difíciles me diste tu amor y comprensión para poder superarlo todo y entender que no hay obstáculo alguno que impida lograr mis anhelos.

AGRADECIMIENTO

Me gustaría en primer lugar agradecer a Dios por bendecirme y así llegar a culminar este sueño tan anhelado.

A la Universidad Técnica Particular de Loja por darme la oportunidad de estudiar en esta noble y prestigiosa Institución y ser una profesional.

A mi directora de tesis, Dra. Rosa María Celi Apolo, por su esfuerzo y comprensión, quien con sus conocimientos, experiencia, paciencia y motivación ha logrado que pueda terminar mis estudios con éxitos. Gracias Doctora.

De manera especial me gustaría agradecer a la Licenciada Cristina Barajas; directora de la Unidad Educativa Rumiñahui por la apertura brindada para el desarrollo de este trabajo de investigación, por sus consejos, enseñanzas y sobre todo por su amistad y confianza. Gracias Cris.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles por su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos difíciles de mi vida. Gracias Verito, Inesita, Lucía, Paola, y Christian, por colaborar conmigo en este reto personal y profesional. A ustedes muchas gracias y que Dios les bendiga.

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	6
1.1. Desempeño docente.....	7
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	9
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	12
1.1.2.2. Motivación.....	17
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	20
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	21
1.1.2.5. Organización institucional.....	23
1.1.2.6. Políticas educativas.....	24
1.1.3. Características del desempeño docente.....	26
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	28
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	28
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	29
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	31
1.2. Gestión educativa.....	32
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	32
1.2.2. Características de la gestión.....	34
1.2.3. Tipos de gestión.....	36
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	37
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	37
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	38
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	38
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	41
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	41

1.3.1. Definiciones de estrategias.....	41
1.3.2. Tipos de estrategias.....	42
1.3.2.1. En la gestión legal.....	43
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	44
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	46
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	49
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	51
2.1. Diseño de investigación.....	52
2.2. Contexto.....	52
2.3. Participantes.....	53
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	54
2.4.1. Métodos.....	54
2.4.2. Técnicas.....	55
2.4.3. Instrumentos.....	55
2.5. Recursos.....	56
2.5.1. Talento Humano.....	56
2.5.2. Institucionales.....	56
2.5.3. Materiales.....	56
2.5.4. Económicos.....	57
2.6. Procedimiento.....	57
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	59
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	60
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	60
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	61
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	63
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	64
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	64
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	66
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	67
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	68
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	68

3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	69
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	70
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	72
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	73
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	73
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.....	74
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.....	76
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	78
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	79
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	80
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	82
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	83
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	84
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de	

enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	85
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	87
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	88
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	89
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	90
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	90
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	92
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	94
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	95
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	97
CONCLUSIONES.....	104
RECOMENDACIONES.....	105
BIBLIOGRAFIA.....	106
PROPUESTA.....	108
ANEXOS	
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.....	115
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación.....	117
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados.....	121

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Etapas que caracterizan el desarrollo profesional de los docentes.	29
Tabla 2: Detalles de los elementos desde el punto económico que son necesarios.	57
Tabla 3: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal	60
Tabla 4: Niveles de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente...	61
Tabla 5: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito legal para su desempeño docente.....	63
Tabla 6: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación	64
Tabla 7: Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	66
Tabla 8: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su	67
Tabla 9: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en la planificación del proceso .	69
Tabla 10: Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-.....	70
Tabla 11: Conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-.....	72
Tabla 12: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje	73
Tabla 13: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde el docente y las observaciones de la investigadora.....	75
Tabla 14: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en la gestión del aprendizaje.	76
Tabla 15: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en la gestión del aprendizaje.	78
Tabla 16: Gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección de ejecución del proceso.....	79
Tabla 17: Gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección de ejecución del proceso.....	80
Tabla 18: Gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección de ejecución del proceso.....	82
Tabla 19: Gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección de ejecución del proceso.....	83
Tabla 20: Nivel de conocimiento que tiene el docente en la gestión del aprendizaje	84
Tabla 21: Nivel de conocimiento que tiene el docente en la gestión del aprendizaje	85
Tabla 22: Nivel de conocimiento que tiene el docente en la gestión del aprendizaje	87
Tabla 23: Nivel de conocimiento que tiene el docente en la gestión del aprendizaje	88

Tabla 24: Niveles del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación	90
Tabla 25: Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente	92
Tabla 26: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente	93
Tabla 27: Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	95
Tabla 28: Análisis global del desempeño profesional del docente	97
Tabla 29: desglose en la gestión del aprendizaje.....	98

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Factores que influyen en el desempeño del docente.....	10
Figura 2 :Factores directos que influyen en el desempeño docente	11
Figura 3 :Factores indirectos que influyen en el desempeño docente	11
Figura 4: Importancia de la gestión de planificación en una institución educativa.....	39
Figura 5: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión Legal.	59
Figura 6: Niveles de importancia de la gestión legal en el desempeño docente.....	61
Figura 7: Niveles de conocimiento que tiene el docente en el ámbito legal para su desempeño docente.....	62
Figura 8: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación	64
Figura 9: Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	65
Figura 10: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	67
Figura 11: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	68
Figura 12: Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	70
Figura 13: Conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	71
Figura 14: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde el docente y las observaciones de la investigadora.....	73
Figura 15: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde el docente y las observaciones de la investigadora.....	74

Figura 16: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde el docente y las observaciones de la investigadora.....	76
Figura 17: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde el docente y las observaciones de la investigadora.....	77
Figura 18: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje.....	78
Figura 19: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje.....	80
Figura 20: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje.....	81
Figura 21: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje.....	82
Figura 22: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje.....	83
Figura 23: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje.....	85
Figura 24: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje.....	86
Figura 25: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje.....	88
Figura 26: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	90
Figura 27: Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente	92
Figura 28: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje.....	93
Figura 29: Comparación del cuestionario de autoevaluación con el Registro de Observación de las actividades docentes	95
Figura 30: Análisis global del desempeño profesional del docente	96
Figura 31: Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	97
Figura 32: Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	98

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar 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, de liderazgo y comunicación para su caracterización y análisis. Se tomó como muestra a cinco docentes que imparten clases de 2do, a 6to grado de Educación General Básica de la Unidad Educativa "Rumiñahui", de la ciudad de Sangolquí, cantón Rumiñahui, (provincia Pichincha). Para el diagnóstico del problema planteado se emplearon varios instrumentos de investigación, tales como el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, el registro de observación de las actividades docentes y las encuestas. Luego del respectivo análisis e interpretación de los datos obtenidos se pudo detectar que existieron ciertas falencias en algunos niveles de desempeño profesional, siendo el ámbito de la planificación curricular, en el nivel de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje el de mayor dificultad para los docentes. De ahí que la propuesta diseñada fue dirigida a este ámbito con el propósito de mejorar el desempeño docente.

Palabras claves: Desempeño. Enseñanza. Aprendizaje. Ámbito

ABSTRAC

This research is about teaching performance in the learning process, teachers who teach classes from second to sixth grade of General Education at the Rumiñahui School in Pichincha Province, with incidence in the management of legal fields, institutional plans and curricular learning leadership and communication, in that interview directly in the development learning process of students. For the diagnostic problem they used some researching instruments such us: questionnaire of self assessment of teaching performance, register of teacher's activities observation and surveys. Then their analysis and interpretation of getting data we can detect that there are some shortcomings in some levels of professional performance in their plans, in the level of learning process there are more mistakes with the teachers. The pedagogical strategy develop was directed to this area with the purpose to prepare teachers in their performance.

Key word: performance, teaching, learning, scope

INTRODUCCIÓN

Cuando hablamos de desempeño docente, viene a nuestro pensamiento enseguida la idea de educación de calidad en la gestión que el docente realiza en su aula, las características que lo identifican como una persona íntegra que requiere de ciertas competencias profesionales para el desempeño de su labor con eficiencia y eficacia en los procesos de enseñanza aprendizaje.

Para Montenegro (2007) el desempeño docente se constituye en el 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. Además, explica que el desempeño “se entiende como el cumplimiento de sus funciones, y se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno (pág. 18).

Bajo este criterio el profesor debe desarrollar una serie de competencias en los diferentes ámbitos del quehacer docente para garantizar una educación que responda a los requerimientos en diferentes contextos: el socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y en su propio ámbito personal y profesional.

No se hace mucho tiempo se viene cuestionando la labor de los docentes en lo que se refiere al desempeño profesional, así como la influencia de su desempeño en el proceso de enseñanza-aprendizaje y su relación con la formación académica universitaria.

Además, las investigaciones que se han realizado sobre esta problematización y las diferentes experiencias obtenidas de maestros confirman que uno de los factores claves para conseguir una educación de calidad, es tener docentes de calidad. Por lo tanto, un docente de calidad es la persona íntegra que requiere de competencias profesionales para el desempeño de su práctica educativa y de esta manera garantizar una educación que responda a los requerimientos de la sociedad actual.

Por estas razones es necesario que nos preguntemos ¿qué factores caracterizan a la gestión del docente? y a partir de este conocimiento orientar y mejorar los procesos de formación profesional.

Bajo estas perspectivas, el trabajo de investigación que se realizó estuvo dirigido al desarrollo de competencias docentes en los ámbitos de gestión legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

En el ámbito de la gestión legal, el sistema educativo ha normado muchos aspectos con la expedición de la normativa dirigida a consolidar planes y programas educativos lo que permitirán a los docentes cumplir con su hora de desempeño.

En el ámbito de la práctica docente, la planificación macro, meso y micro curricular constituyen la base orientadora del accionar docente.

La gestión de planificación institucional y curricular, garantiza el éxito en el proceso educativo ya que, son un referente para que el docente diseñe de la mejor manera su práctica educativa.

La gestión del aprendizaje es otro ámbito importante ya que vincula al docente directamente con las prácticas pedagógicas que tienen correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

La gestión de liderazgo y comunicación, es muy importante porque permite al docente dirigir con responsabilidad un grupo al momento de trabajar en el aula, además, la comunicación dentro de la práctica educativa permitirá que los procesos de enseñanza aprendizaje sean adecuados y significativos.

Como podemos observar el trabajo de investigación que la Universidad Técnica Particular de Loja ha planteado en este periodo académico, es muy importante y beneficioso, no solo porque está aportando al mejoramiento de la educación de los futuros profesionales en Ciencias de la Educación sino para todos los docentes del país. Pero sin duda quienes tuvieron el privilegio de haber formado parte de esta investigación fueron los docentes que imparten clases en segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto año de Educación Básica General de la Unidad Educativa "Rumiñahui", quienes por desconocimiento no aplicaban correctamente las metodologías o estrategias actuales que ayuden a que el aprendizaje de los estudiantes sea más efectivo y/o significativo y de esta manera tener un buen desempeño profesional.

En lo personal debo indicar que la presente investigación permitió obtener información real sobre el desempeño docente, además, la información recolectada en esta institución servirá para contar con una base de datos sobre las principales competencias desarrolladas y se

constituirá en un insumo valioso para rediseñar la formación práctica de los profesionales en la UTPL.

En cuanto al cumplimiento de los objetivos específicos planteados para el desarrollo de este proyecto hay que manifestar que se cumplieron todos desde la elaboración del marco teórico en los diferentes ámbitos, determinación de la frecuencia con la que los docentes realizan sus diversas actividades, descripción de la importancia que asignan los docentes a las diferentes gestiones, identificación del nivel de conocimiento que poseen los docentes sobre los diferentes ámbitos, análisis de los ámbitos y sus respectivas gestiones y el planteamiento de una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente.

Para finalizar el presente trabajo de investigación consta de los siguientes capítulos:

- Capítulo 1. Marco teórico, donde consta la fundamentación científica extraída de autores, páginas web, con sus respectivas bibliografías y direcciones relacionadas directamente con el tema de investigación.
- Capítulo 2. Metodología, donde se describen los métodos, técnicas e instrumentos de investigación que se utilizaron en el desarrollo de la investigación, además de los momentos en los cuales se emplearon cada uno.
- Capítulo 3. Resultados Análisis y Discusión. En este capítulo se encuentra la explicación adecuada de cada una de las tablas, figuras y gráficos que se obtuvieron de la aplicación de los instrumentos de la investigación, además de las conclusiones y recomendaciones que se obtuvieron al finalizar el trabajo.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

“Ser maestro es gustar el carisma de la vocación de servicio, alegre y abnegado”.

Hno. Angel Pastrana, 1980

La labor docente requiere pasión, esfuerzo, constancia, paciencia, etc., es decir, poseer múltiples virtudes para realizar con efectividad la tarea escogida como profesión. Además, el ser docente implica no solamente tener dominio científico, sino también valores y actitudes, que son elementos indispensables para tener una formación integral.

Una realidad constante es que, muchos de los docentes de los niveles elemental y básico de las instituciones educativas de nuestro país, no cuentan con una preparación pedagógica acorde con los cambios tecnológicos educativos para poder realmente transmitir un proceso de enseñanza-aprendizaje.

Es primordial hacer una reflexión sobre la práctica docente, para determinar que ésta debe ser fundamentada en la teoría y la práctica, con una visión de análisis en su desempeño, debe establecerse un pensamiento y situaciones que propicien la actualización del docente y su formación permanente en congruencia con los contextos socioculturales contemporáneos. Acto importante es retomar la capacidad, creatividad, disposición y compromiso de cada profesor, para que involucre más al alumno en su desarrollo tanto profesional como personal.

De ahí que el desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal, por ello, se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y real.

Engel S. (2012) en su monografía define el desempeño docente como: “El cumplimiento de sus actividades, de su deber. Regulado por la Constitución Nacional, Ley Orgánica de Educación, Modelo Normativo de Educación Básica y el Reglamento del Ejercicio de la Profesión docente, explicitas leyes que establece las funciones a cumplir como valor de formadores de las generaciones....(Pág.2)

Hernando Mutis I. L. (2009) plantea en su libro digital que:

El desempeño en el rol del docente debe de tenerse un gran dominio de la materia (Ámbito Científico), dominio en las técnicas didácticas y de enseñanza (Ámbito Pedagógico), deben estar al día de los resultados y hallazgos de las investigaciones. También necesita poseer diferentes saberes a fin de contar con marcos de referencia teóricos explícitos, que le permitan fundamentar su práctica a partir de la reflexión cotidiana sobre su tarea y la dinámica institucional. (Pág. 10)

Chiroque Chunga (2006), agrega que el desempeño docente:” Es un ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio..... Es el desempeño que hacen los docentes, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo” (Pág. 12)

Lo planteado por estos autores, se puede apreciar que el desempeño docente primeramente está regido por normas, resoluciones y reglamentos que el profesor tiene que cumplir estrictamente. Para que el docente tenga un adecuado desempeño, tiene que tener una preparación que responda a las exigencias de la labor pedagógica y educativa que está desempeñando en ese momento, tiene que estar constantemente preparándose y actualizándose de los últimos avances de la ciencia y de la técnica para ofrecerles a los alumnos informaciones actualizadas del tema que está impartiendo. También algo muy importante es que el profesor debe de estar preparado en las vías y métodos de enseñanza más adecuados para llevarle el conocimiento a los alumnos y que estos se vean motivados para desarrollar su creatividad e interés durante el desarrollo de la clase.

La autora de esta investigación se acoge a la definición dada por Hernando Mutis I. L. (2009), en la cual deja bien claro que el desempeño del docente tiene que estar estrechamente relacionado con una sólida preparación metodológica, en el contenido de la materia que está impartiendo y que sea un constante investigador de todo lo que lo rodea en su quehacer educativo con sus estudiantes.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

Rodenas Giménez T. (2009), plantea que los factores que influyen en el desempeño de los docentes están relacionados con:

- Motivación intrínseca.
- Motivación extrínseca. (Pág. 2)

El autor con estos dos factores deja bien claro las influencias que tienen el docente para lograr un desempeño armónico.

La motivación intrínseca, es la motivación que tiene el docente en su interior, que puede manifestarse de dos maneras, la primera de forma positiva, por hacer un desempeño con éxito, disfrutando plenamente lo que hace, tiene un sentido, su labor docente y educativa. También otras motivaciones, que pueden estar relacionadas con la familia y el entorno, las cuales influyen de manera positiva su labor docente. La segunda de manera negativa que puede estar por problemas personales, por conflictos laborales, no se encuentra motivado por la labor que está haciendo y se encuentra aburrido. Todo esto puede influir de manera muy negativa su desempeño exitoso.

La motivación extrínseca. Aquí influye los elementos externos, que van a incidir en la ejecución de las tareas que el docente tiene que desempeñar, que pueden estar relacionados, con las condiciones de trabajo, el salario que percibe, la motivación por desempeñar las tareas, no ha sido reconocido los resultados positivos de su trabajo. Todo esto influye de forma negativa, de forma positiva es cuando hay una motivación en la ejecución exitosa de las tareas con sus alumnos, existe el reconocimiento por los logros alcanzados.

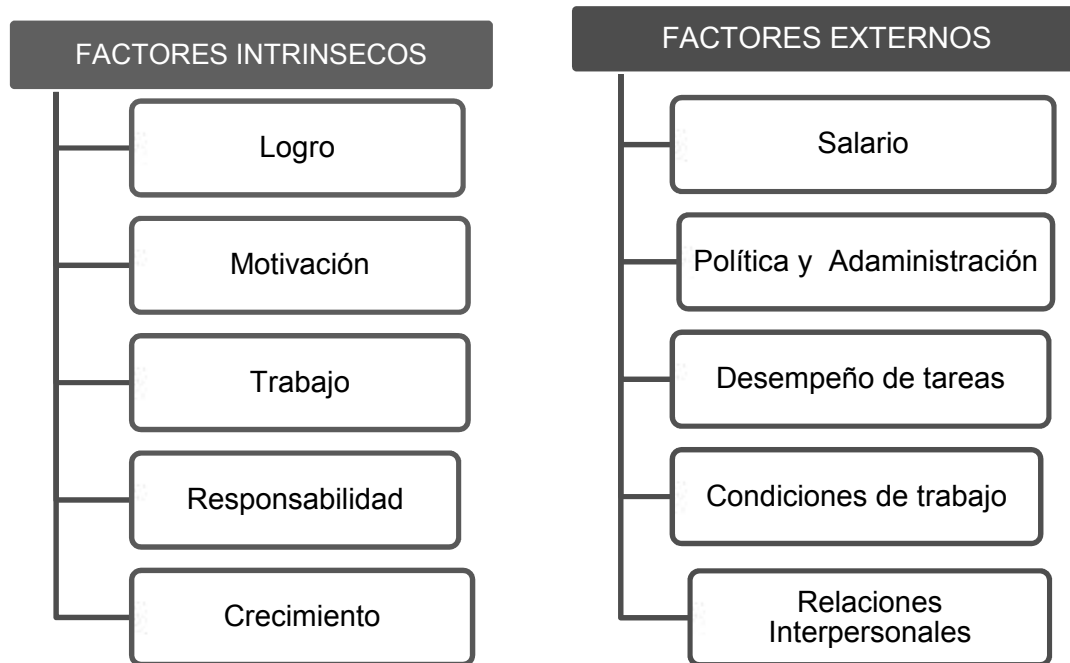


Figura 1: Factores que influyen en el desempeño del docente

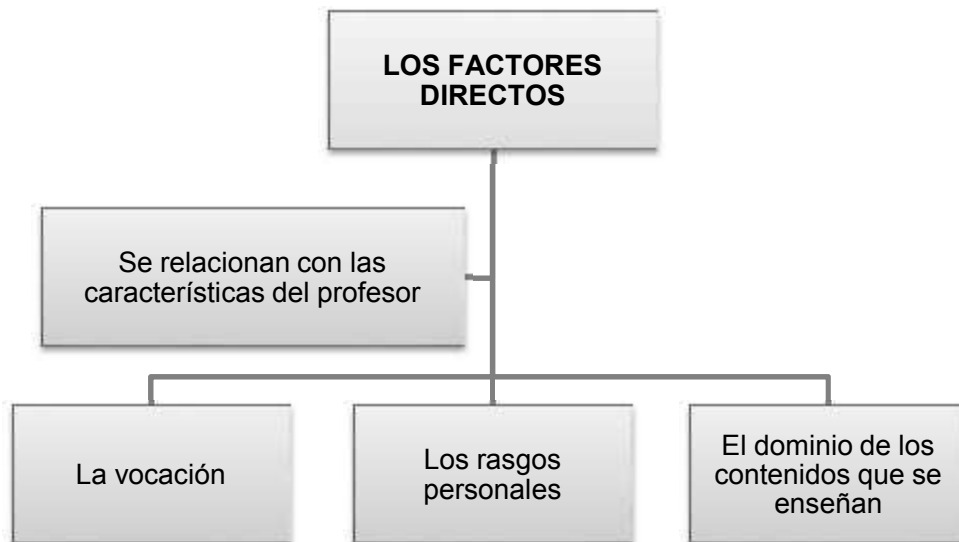
Fuente: Rodenas. G.T. (2009) Factores que influyen en el desempeño del profesor.

Elaborado por: Amparito Ruíz

Como se puede observar tanto los factores intrínsecos como los factores extrínsecos que menciona Rodemas (2009), influyen decisivamente en el desempeño docente, porque prácticamente están directamente relacionados con el trabajo educativo y la labor pedagógica en los diferentes campos o niveles, del contexto socio-cultural y entorno institucional.

Los estudios realizados por las autoras .Arancibia y Herrera P.S. (1999), se deduce que el elemento central que interviene en la calidad de una institución educativa es el comportamiento del profesor, entendido éste como su desempeño laboral. En tal virtud, las autoras también hablan de un docente efectivo que pretende lograr que sus alumnos vayan más allá de sus clases, sino que también alcancen sus objetivos de aprendizaje.

A continuación en los siguientes gráficos de manera resumida se presenta la clasificación de los factores indirectos y directos a los que hacen referencia estas autoras.



Fuente: Arancibia y Herrera P.S. (1999) Psicología de la Educación.
Elaborado por: Amparito Ruíz

Figura 2. Factores directos que influyen en el desempeño docente



Fuente: Arancibia y Herrera P.S. (1999) Psicología de la Educación.
Elaborado por: Amparito Ruíz

Figura 3. Factores indirectos que influyen en el desempeño docente

De esta clasificación realizada por estas autoras se puede concluir que los factores directos como la vocación, los rasgos personales y el dominio de los contenidos influyen en la efectividad de los docentes, y que los factores indirectos como el clima grupal y el liderazgo académico, influyen en el quehacer del profesor.

Debemos tener siempre presente que el desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cuidar la profesión docente. De todas maneras ambos análisis van hacia el mismo punto. La autora de esta investigación se acoge a los factores dados por Arancibia (1999), puesto que son los factores que verdaderamente desde el punto de vista pedagógico son los que pueden influir en su desempeño profesional.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente

La formación inicial

Esta es la etapa en que los docentes comienzan a insertarse al sistema de educación, todo va hacer nuevo desde el aspecto laboral como lo docente –metodológico, esto ocurre en todos los niveles de enseñanza. El libro UNESCO (2004), hace referencia a esta etapa en que el docente va atravesar una etapa de preparación antes de comenzar a enfrentarse a las clases con sus alumnos. A esta etapa también se le llama “futuros docentes”. Aquí los docentes son indispensable que reciban cierto apoyo adicional por profesores de experiencia o principales.

La formación docente inicial también es muy importante preparar a los docentes en la metodología que debe desarrollar para llevar a cabo la práctica educativa que tiene que desempeñar y con la que se va a desarrollar con los docentes de manera intencionada, sistemática y organizada destinada a preparar a los futuros docentes para desempeñarse en su función.

En el Anónimo (2012), hace el siguiente comentario:

La formación docente inicial, tiene la finalidad de preparar profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios para la formación integral de las personas, el desarrollo nacional y la construcción de una

sociedad más justa y promoverá la construcción de una identidad docente en la autonomía profesional, el vínculo con las culturas. (Pág. s/p)

En este comentario hay algo muy importante y es que a los docentes en esta etapa se debe intencionar y reforzar la formación de actitudes, valores, conocimientos, procedimientos y conceptos que le sean instrumentos para llevar a cabo el proceso de enseñanza en la asignatura que va a impartir. Una práctica sistemática y organizada de carácter formativo. Podemos decir, que las acciones que se ponen en juego no son improvisadas, cada uno de los elementos están relativamente organizados y las fases están definidas con antelación, cuando se cumple con todo lo mencionado anteriormente los docentes se desempeñarán con armonía y con todas las herramientas para lograr un proceso con éxito.

La capacitación del docente

La autora para la determinación de los antecedentes y referentes teóricos y metodológicos de la investigación, consultó una numerosa bibliografía, de modo que posibilitara el análisis comparativo de los distintos enfoques y posiciones teóricas acerca del proceso de capacitación, y la selección de aquellos que en correspondencia con el objetivo de este material docente resultaran pertinentes. En este análisis se consideró partir de una breve sistematización acerca del proceso de capacitación.

Las investigaciones realizadas al respecto tienen gran importancia, en tanto sistematizan un cuerpo teórico de conocimientos relacionados con la concepción sistémica de la capacitación y sus bases socio psicológicas, la determinación de las necesidades de aprendizaje, las características y etapas del diseño de los programas, la evaluación y una variada propuesta de métodos, que sin llegar a constituir un esquema rígido brindan alternativas para su elección.

A partir de la década de los años 90, en el continente Latinoamericano se fortalece la idea de que la capacitación debe verse como un proceso de educación permanente, a lo largo de toda la vida.

Por su parte Caino (1996) la concibe como perfeccionamiento, desde una perspectiva de formación continua y permanente.

Rey Guerrero (2011) en su artículo plantea que:

Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral (Pág. s/n).

Firgo (2014). Plantea que Capacitación, o desarrollo de personal: "... es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal". (Pág. s/n)

González (2005), la define como: "proceso organizado y dirigido conscientemente, que tiene como objetivo proporcionar conocimientos, habilidades y capacidades a uno o varios sujetos en un período de tiempo determinado (Págs. 15-18)

A partir del análisis realizado de las definiciones anteriores, la autora coincide con lo planteado por los autores antes mencionados en cuanto a que pueden hacerse dos consideraciones importantes. La primera permite afirmar, que no existen diferencias esenciales entre ellas, salvo las acotaciones que precisan su nivel de generalidad, es decir, la que se dirige al desarrollo de la competencia laboral en el puesto de trabajo, cualquiera que este sea. La segunda consideración permite expresar que existen una serie de elementos comunes en ellas, tales como:

- Concebirlo como un proceso.
- Carácter de continuidad, de permanencia a lo largo de la vida.
- Su enfoque sistémico.
- Carácter planificado a partir de las necesidades detectadas.
- Enfocada al perfeccionamiento de los conocimientos, aptitudes y habilidades en función de objetivos definidos.
- Dirigida al mejoramiento del desempeño.

- Promotor del cambio.

De manera esencial la capacitación al personal docente se dirige al perfeccionamiento profesional y humano de los mismos, y ello ha de verse en una doble intención. Una de ellas, es su perfeccionamiento como ser humano, como personalidad adulta susceptible de desarrollo, tanto en sus conocimientos, habilidades y capacidades, como en sus valores, motivaciones, intereses, autovaloración y autodeterminación. La otra intención se enfoca al perfeccionamiento de su desempeño profesional. Ese perfeccionamiento se revela esencialmente, en la correspondencia que logra entre su preparación y las exigencias sociales a las Instituciones Docentes.

El contenido de la capacitación del personal docente, dada la función social del sistema y las particularidades del mismo, requiere ser analizado desde un enfoque sistémico, para asegurar el más exacto nivel de correspondencia con los objetivos. Este análisis trasciende al resto de los componentes del proceso (métodos, medios, formas y evaluación), donde hay que considerar además, las particularidades de los propios docentes, en la selección sobre todo de los métodos que habrán de utilizarse.

Si se parte de comprender que el éxito de toda actividad está condicionado entre otros factores por la calidad de la comunicación que en ella se establece, es evidente la necesidad de que el docente que dirige la capacitación conozca y atienda debidamente, la creación de un sistema de comunicación que potencie el éxito de la capacitación y de hecho, el perfeccionamiento profesional y humano de los obreros que en ella participan.

En la Capacitación se sigue como en todo proceso, una secuencia de pasos o etapas, con la cual coinciden algunos autores, siendo lo más general, iniciar el mismo por la detección de necesidades del entorno y de las personas, la elaboración de programas de desarrollo, su aplicación y la evaluación de sus resultados. Este proceso se concibe como un ciclo continuo que debe ser cada vez cualitativamente superior.

La autora asume las características del proceso de capacitación a directivos y docentes expresadas por. Barreiro (2009)

- **Carácter diferenciado** de la enseñanza, basada en primer lugar en las necesidades de la entidad, los grupos y el directivo, constituyen una opción real para la solución de los problemas de perfeccionamiento de la dirección.
- **Utilización de enfoques, métodos y formas adecuadas**, intercambio de experiencias en un proceso de desarrollo consciente de conocimientos, habilidades y valores. El método, la forma y el medio caracterizan el proceso.
- **Carácter práctico**, se trata de actuar, fundamentalmente, en las habilidades y actitudes para poner al directivo en condiciones de trabajar con su colectivo.
- **Trabajo en grupo**, el cual potencia los resultados y el incremento de las ideas, tanto lógicas como creativas en el surgimiento de alternativas de solución a los problemas.
- **Posibilidad constante de retroalimentación**, asegura que los enfoques y métodos utilizados sean los más efectivos, ofrece la posibilidad de una continua autovaloración como elemento motivador para el cambio de comportamiento.
- **Evaluación permanente**, para medir la calidad de la capacitación y la influencia que ejerce en los cuadros. Su carácter debe ser de diagnóstico, se evalúan los cambios de comportamiento producidos por un determinado programa. (Págs. 23-28)

La sistematización realizada permite considerar, que si bien la capacitación de los trabajadores en general, y de los educacionales en particular, es asumida desde distintas concepciones, en ellas se encuentran elementos comunes, tales como: su carácter procesal, sistémico, contextualizado y sobre todo, su enfoque al perfeccionamiento. Estos elementos deben tipificar la capacitación de los docentes en el uso de los medios de las TIC en el desarrollo del proceso de aprendizaje de la asignatura Computación, como esenciales, los que se tendrán en cuenta al implementar el sistema de talleres en la práctica pedagógica.

1.1.2.2. La motivación

La motivación es un aspecto que influye en el aprendizaje de diversas formas, entre ellas, porque define lo que los estudiantes consideran reforzante y porque determina la cantidad de tiempo que ello invierten en diferentes actividades.

Los seres humanos actuamos siguiendo determinados móviles y buscando ciertos fines. Siempre obedecemos a motivaciones de diversos géneros. Por ejemplo decimos también que la motivación es “una fuerza que nos impulsa a actuar hacia una meta determinada”.

Si deseamos entender mejor el término de motivación debemos recordar que etimológicamente la palabra "motivación" está compuesta por el adjetivo latino *motus* que significa acción o efecto, por lo tanto, la palabra "motivación" significa "la acción o el efecto que mueve".

La motivación es el esfuerzo orientado por un interés, la cual se completa cuando la persona encuentra suficiente razón para el trabajo que realiza. Por lo que se puede afirmar que la motivación no es otra cosa que la incentivación; la fuerza interna en las personas que impulsa a actuar hacia un determinado objetivo.

Free Plagiarism C. (2014), define motivación como: “(...), aquella cosa que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados. La noción, además, está asociada a la voluntad y al interés”. (Pág. s/p).

Dana Griffin (2013) dice que la motivación está basada en tus emociones y objetivos. “La motivación de logros está basada en alcanzar éxito y lograr todas nuestras aspiraciones en la vida” (Pág. s/p).

De acuerdo al comentario realizado por la autora de esta investigación estas dos definiciones refuerzan lo planteado. La motivación son motivos, acciones, objetivos entre otros que el individuo se va a trazar para llegar al propósito para alcanzar el éxito del cumplimiento de una tarea determinada.

Para que esto se logre el docente en este caso tiene que estar motivado por su trabajo docente-educativo, las condiciones externas e internas van a favorecer estos motivos

La motivación es muy importante en cualquier desempeño del individuo y en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje tanto para los docentes que para los alumnos significa un elemento muy importante, o sea es el motor impulsor del éxito de las tareas que se lleven a cabo.

Aránzazu Ibáñez (2012), comenta en su artículo que:” La motivación es lo que mueve a la persona en una dirección y con una finalidad determinada; es la disposición al esfuerzo mantenido por conseguir una meta. Constituye, por tanto, un factor que condiciona la capacidad para aprender” (pág. s/p)

Por eso que el docente debe buscar las vías necesarias para que sus alumnos se motiven por los contenidos que le está proporcionando en cada clase, esto es muy importante, por tanto el aprendizaje tiene que tener un significado para los alumnos para despertar esos motivos en ellos.

No obstante hay que tener mucho cuidado en la forma como un docente motiva a sus estudiantes, ya que en primer lugar este debe estar seguro del tipo de motivación que va a dar a sus estudiantes pero sobre todo como lo va a hacer. Pues debe estar claro en la finalidad que tiene la motivación porque puede ocurrir que en vez de lograr la disposición de sus estudiantes por aprender solo quede en el simple llamado de atención que enseguida se desvanece.

García J F. y Dome (2009) en su informe plantean que el docente debe crear un ambiente armonioso para que los alumnos se motiven por si mismos durante el desarrollo de las clases, por eso es muy importante tener en cuenta el entorno y en la situación del aprendizaje, para despertar los intereses de los alumnos.

Para lograr esto es muy importante conocer las características psicopedagógicas de los alumnos, el entorno en que se desarrollan y la relación con la familia, esta caracterización es muy importante para que el docente tenga en cuenta las diferencias individuales y poder incidir de forma positiva en ellos.

Por otro lado el docente debe desarrollar un aprendizaje desarrollador en que los alumnos deben de resonar, brindarle información novedosa sobre el tema abordado y ofrecer retos y desafíos razonables, ayudando a que tomen decisiones sobre los problemas que tienen que resolver durante el desarrollo del contenido.

En dicho informe los autores ofrecen seis áreas en las que los profesores toman decisiones que pueden influir en la motivación para aprender de los estudiantes:

- La naturaleza de la tarea que se le pide a los estudiantes que desarrollen.
- La autonomía que deben tener los estudiantes en el trabajo.
- Los procedimientos de evaluación.
- La programación del tiempo
- La manera en que se reconocen los logros obtenidos por los estudiantes.
- El trabajo en grupo (pág. 9)

Las tareas deben ser claras y precisas, deben de tener una base orientadora adecuada, se debe lograr el protagonismo en el desarrollo de las actividades docentes, tanto teórico como práctico, la evaluación debe ser tanto cuantitativa como cualitativas, pero el profesor debe lograr que se desarrolle la autoevaluación del proceso por los mismos estudiantes, y así puede vincular con los logros que se han obtenidos, y entre ellos mismos se pueden reconocer sus avances en el desarrollo de la actividad docente que se llevó a cabo

Todo lo anterior se logra cuando los alumnos están motivados por las actividades que desarrollan, por eso es muy importante la motivación dentro del desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

La motivación para el aprendizaje en los estudiantes es un aspecto esencial de la enseñanza, va a determinar en alto grado la dirección de la personalidad del alumno, sus éxitos y fracasos.

En tal sentido el maestro o profesor juega un papel fundamental en la escuela fundamentalmente en las enseñanzas, primaria y básica (Ecuador, Modelo de gestión educativa, 2010).

Desde este punto de vista, debemos estar claros que la motivación que los docentes den a sus estudiantes antes, durante y después de las clases es muy importante, ya que se constituye en el pre ambulo del nuevo aprendizaje.

1.1.2.3 Relación profesor-alumno

Edístio Camere (2009) referente a este tema puntualiza que:

Es una relación -bipolar de ida y vuelta- que se establece entre personas de diferente edad y grado de madurez. A la intensidad, variedad e irracionalidad de las reacciones, de los comportamientos, las actitudes y de las motivaciones de los alumnos, el profesor debe responder con *paciencia, ecuanimidad, prudencia y exigencia* en su actuar, sus juicios y en las manifestaciones de su carácter” (Pág. 3)

Pedro Morales, refiriéndose a este tema plantea:”No se trata solamente del aprendizaje que podemos llamar convencional; además es en la relación con los alumnos donde se pueden transmitir y aprender valores, actitudes, modelos de identificación. ...” (Págs. 2-4)

Analizando la autora estas definiciones se puede deducir que los docentes uno de los principios fundamentales que debe cumplir en su labor educativa como parte esencial es tener una adecuada relación con sus alumnos, basada en el respeto mutuo y la confianza, para que pueda enseñar valores, principios, actitudes, buenos modelos de educación formal, todo esto ligado con la instrucción .

Otro de los factores que influyen en los resultados del proceso de aprendizaje en los alumnos es la relación profesor alumno, no se refiere a la relación por simpatía, es la relación que debe existir durante el desarrollo de todas las actividades docentes y educativas que se organizan durante todo el proceso.

El docente es el líder de su clase, por lo tanto tiene que incidir en sentimientos de superación, formación de valores y en convicciones de manera positiva, los cuales están obligados a crear un ambiente y una armonía óptima para que se generen buenas relaciones.

Moya M. A. María (2010) en su artículo puntualiza que si el docente establece una adecuada relación con sus alumnos, a través de la aplicación de técnicas didácticas apropiadas para desarrollar sus clases, es La relación que va a incidir de forma positiva en el desarrollo del proceso de aprendizaje.

El profesor en este campo de acción tiene que aplicar técnicas que sean capaces de estimular a los alumnos en la participación durante el desarrollo de las clases, si se logra

ésta interacción estrecha, los alumnos se verán estimulados por aprender cosas importantes y nuevas en la clase.

Una de las funciones principales en la cual el docente tiene que trabajar, es en la estrecha relación que debe existir con sus alumnos en cuanto al intercambio de conocimientos, el cual el profesor lo va a liderar con su conducción y dirección, de esta manera se desarrollarán de manera armónica las actividades del conocimiento, las investigativas y las de carácter laboral .Todo esto se resume en la calidad del rendimiento académico de los alumnos y en los resultados que tendrá el docente en su labor educativa.

1.1.2.4. Relación familia escuela

Jiménez. L.I. (2008) plantea que los padres:

Son quienes gozan de esa relación de intimidad única que exclusivamente se da en el seno de una familia y que permite todo tipo de interrelaciones personales: de afecto, ayuda, orientación, soporte, etc., que influyen y modifican los comportamientos de todos sus miembros” (Pág. 7)

En este planteamiento se pone de manifiesto que los padres es el eje central de la familia y de la educación de sus hijos

León Sánchez B. (2011), comenta en su trabajo de investigación que:

Cuando hablamos hoy de familia, debemos entenderla desde varias vertientes; no sólo como uno de los ejes sociales y culturales fundamentales a lo que respecta a la estructura de la sociedad, sino, como el órgano esencial del proceso de civilización, puesto que es el agente protagonista en el proceso educativo de las personas.(Págs. 5-10)

En la afirmación de esta autora, se puede observar que va más allá de la función desde el punto de vista social y cultural de la familia sobre sus hijos, sino que va también en la formación educativa, claro, que todo está estrechamente relacionado, lo social y lo educativo

Bacigalupa T. (2011) plantea que:

La Familia es el recurso máspreciado que tenemos para conocer a nuestros niños y niñas. Dejarlos fuera del proceso educativo es un error y parte de nuestra labor docente es crear instancias, más allá de las formales y obligatorias, para conocer quiénes forman parte de la vida de nuestros estudiantes (Pág. 5)

La autora analizando estos planteamientos por los autores antes mencionado, se puede apreciar que el profesor para desarrollar su labor educativa con sus alumnos independientemente de cualquier nivel de enseñanza tiene que tener en cuenta la familia para poder trabajar en lo afectivo, cognitivo, en lo social y en la formación de valores con sus estudiantes, aspecto muy importante para las proyecciones de estrategias educativas con los estudiantes.

La autora se acoge a lo analizado por Bacigalupa (2011),deja bien claro el papel que juega la familia en la educación de sus hijos, por lo que nunca se puede dejar fuera del entorno de la escuela, para que pueda influir conjuntamente con el profesor de forma positiva en la educación de sus hijos. La relación familia escuela es fundamental, por eso que cuando se realiza la caracterización psicopedagógica de los alumnos la familia es un eslabón muy importante a tener en cuenta para su formación integral.

El profesor está prestado a pedir ayuda a la familia constantemente en la educación de los alumnos. La escuela en coordinación con los padres debe de crear formas colectivas e individuales de trabajo, que dentro de estas se encuentran:

- Las reuniones de padres.
- Las charlas por grupos o individuales.
- Conferencias de padres.
- La incorporación de los padres a actividades que desarrollan los alumnos en la escuela, tales como: actividades deportivas, círculos de interés, actividades culturales etc.

Desarrollar estas actividades es muy importante, para establecer un anillo de unión entre la familia y la escuela e ir ambos hacia un mismo camino que es la educación de sus hijos.

1.1.2.5. La organización institucional

Primeramente se abordará algunas definiciones de organización y de institución:

Organización. (2013). Plantea que: “Cuando hablamos de organización estamos denominando con este término a sistemas de asociación para un fin determinado, que han sido diseñados para arribar a una o varias metas u objetivos (....)”(Anónimo, La organización institucional, 2013)

Milena, M. (2012) en su monografía define organización como: “Sistema social conformado por individuos y grupos de individuos, que dotados de recursos y dentro de un determinado contexto, desarrolla regularmente un conjunto de tareas orientadas por valores comunes hacia la obtención de un determinado fin” (Pág. 1).

Gairín, S.J. (2000) en su libro define la organización como:” La voluntad de un conjunto de personas para beneficios mutuos, aparece la necesidad de ordenar las actividades que hay que llevar a cabo para conseguir los objetivos comunes” (Págs. 63-66)

La autora haciendo un análisis se puede ver que la organización en un sentido amplio, es cuando existen beneficios mutuos y que todos los que pertenecen a la organización van a cumplir los mismos objetivos, los cuales sus integrantes deben de cumplir las leyes regulaciones, reglamentos, etc., que se establecerán.

Milena, M. (2012), en su monografía define institución como: “Cuerpos normativos, jurídicos y culturales, conformados por un conjunto de ideas, creencias, valores y reglas que condicionan las formas de intercambio social.” (Pág. 12)

Cuevas, C.C. (2009), define institución: “La condición de procesos donde intervienen grupos humanos para alcanzar objetivos que les permita su sostenimiento y desarrollo...” (Págs. 18-26)

Estas definiciones afirman que la institución es algo que ya está instituido por leyes, por un grupo de personas que van a cumplir objetivos y metas que están reguladas y que van a ir hacia un desarrollo pleno. Por lo tanto ya se puede definir la organización institucional.

Beltrán, S. (2012), define organización institucional como:” La acción de organización, lo que da vida a la estructura, regula la vida de la organización y le da estilo propio (...).” (Pág. s/p)

Dentro de estos términos se encuentra la organización institucional escolar que cumple con todos los indicadores antes mencionados en las definiciones de organización e institución, la cual va a dirigir un proceso educativo, tiene que regirse por políticas estatales, regulaciones, resoluciones y reglamentos institucionales que tiene que cumplir.

Los países latinoamericanos en su mayoría asignan a una dirección de los colegios o instituciones de nivel superior. A quienes dirigen se les llama directores o rectores de escuelas, los cuales tienen la función de conducir los procesos que se dan en la institución educativa, se deben considerar que los rectores cumplen funciones gestoras y administrativas para llevar adelante la política educacional, para eso es muy importante llevar todos los procesos educativos de la escuela con la calidad requerida, los profesores tienen que estar bien preparados para enfrentar con éxito las tareas docentes y educativas que tienen que desarrollar durante el proceso de enseñanza aprendizaje.

1.1.2.6. Políticas educativas

Las políticas educativas son los lineamientos, resoluciones, normativas que el estado de un país traza de acuerdo a sus intereses, por lo que existe un factor social que va a determinar la política y que el estado del país necesita transformar.

La ex ministra de Educación del Ecuador Gloria Vidal (2012) en un informe puntualiza lo siguiente:

Ecuador viene realizando continuos esfuerzos desde 2006 para mejorar la cobertura y la calidad de la educación, concebida como servicio público, a través del desarrollo de programas y proyectos orientados a resolver problemas estructurales del sector, en cumplimiento del Plan Decenal de Educación 2006-2015, así como del Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013. Para lograr todo esto, el actual gobierno ecuatoriano declaró que mejorar la calidad del servicio educativo es una prioridad estratégica nacional, y entre 2006 y 2012 triplicó la inversión en el sector. (Pág. 1).

En el informe se habla de los esfuerzos que está haciendo el país para transformar el sistema educacional, mediante reformas que exista un verdadero cambio con el objetivo de que toda la población tenga acceso a la educación principalmente en el Educación Inicial, Básica y ampliar la cobertura en el Bachillerato. Más adelante puntualiza que la

preparación de los docentes y directivos es fundamental para enfrentar estas transformaciones, también unido a esto está la cobertura docente.

En la primera versión del informe titulado “Hacia el plan decenal de Educación del Ecuador 2006-2015”, se plantea lo siguiente:

“Principales nudos críticos del sector”

- Acceso limitado a la educación y falta de equidad.
- Baja calidad de la educación, poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.
- Ausencia de estrategias de financiamiento y deficiente calidad del gasto.
- Infraestructura y equipamiento insuficientes, inadecuados y sin identidad cultural.
- Dificultades en la gobernabilidad del sector e inexistencia de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores del sistema.(Ministerio de Educación Ecuador (Educación M. d., Hacia el Plan Decenal de Educación Ecuador. 2006-2015, 2006, pág. 2)

Estos nudos críticos han sido producto de una herencia que venía sucediendo en el país desde hacía muchos años, esto evidencia que los gobiernos anteriores no le daban la atención debida a la educación en el país, a partir del 2006 la política ha cambiado y se observan transformaciones que hay que ir evaluado paso a paso para comprobar si se están cumpliendo los propósitos de la política educacional.

Más adelante el informe traza los propósitos generales del sistema educativo ecuatoriano:

- Una educación, inspirada en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos, que promueva el respeto a los derechos humanos, derechos colectivos, desarrolle un pensamiento crítico, fomente el civismo; proporcione destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción; estimule la creatividad y el pleno desarrollo de la personalidad y las especiales habilidades de cada persona; impulse la interculturalidad, la solidaridad y la paz. Una educación que prepare a ciudadanos para la producción de conocimientos y para el trabajo.(Educación M. d., Hacia el Plan Decenal de Educación Ecuador. 2006-2015, 2006, pág. 6)

Este propósito evidentemente se está buscando el desarrollo de una pedagogía ecuatoriana que responda a la formación de un hombre que responda a la política del BUEN VIVIR que se traza en la Constitución de la República.

1.1.3 Características del desempeño docente

El Ministerio de Educación del Ecuador (2011), trazó los estándares del desempeño del docente, donde plantea:

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. (Ministerio de Educación Estándares)

Para lograr este propósito los docentes tienen que estar preparados debidamente para desarrollar un proceso de enseñanza aprendizaje con sus alumnos con calidad y respondan que estos lineamientos, por lo tanto hay que dejar atrás la impartición de clases tradicionales y utilizar métodos desarrolladores que enseñen a los alumnos a pensar por ellos mismos, se debe centrar en la utilización de métodos polémicos para desarrollar su independencia en el desarrollo de la adquisición del conocimiento

Los estándares que ha propuesto el Ministerio de Educación de Ecuador (2011) son los siguientes:

- 1- Estándares de aprendizaje.
- 2- Estándares de desempeño profesional.
- 3- estándares de gestión escolar.(Ecuador., 2011, pág. 14)

Estos estándares van encaminados a evaluar la calidad de la enseñanza y por ende el desempeño de los docentes. El que está dirigida al aprendizaje va a evaluar la calidad del proceso de aprendizaje de una asignatura e institución escolar, el cual evalúa el desarrollo de las habilidades que están proyectada, la evaluación cognitiva y las actitudes que debe tener un estudiante frente al estudio, aquí se evalúan en el caso del Bachillerato y la Educación Básica las áreas del currículo nacional: “Lengua materna, Matemáticas, Ciencias Naturales, estudios Sociales y el uso de las TIC” en el proceso.

El estándar del desempeño profesional está dirigido a evaluar el trabajo del docente, por lo tanto se tienen en cuenta el trabajo docente educativo, en cuanto al cumplimiento de las habilidades y objetivos del programa, así como las actitudes que debe tener un profesional de la educación para lograr altos resultados cuantitativos y cualitativos de sus estudiantes, así como su preparación profesional para logara el desempeño que se desea y pueda enfrentar los retos que la nación está pidiendo por la calidad de la enseñanza.

El estándar de la gestión escolar es evaluar al docente en su labor educativa con sus estudiantes, el trabajo con la familia y la comunidad, su participación en las actividades de orden investigativa y extraescolares.

Todo esto que se ha abordado la autora de la investigación valora como las características fundamentales en el desempeño del docente, estos son elementos fundamentales para que exista un proceso de enseñanza aprendizaje con calidad y con éxito.

La Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED hace referencia a los propósitos del buen desempeño del docente:

- 1- Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la preparación y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de enseñanza.
- 2- Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracteriza la profesión u contribuyan a una visión compartida de la enseñanza.
- 3- Guiar e implementar políticas de formación, evaluación, reconocimientos profesional y mejora de las condiciones de trabajo de los docentes.(0547-2012-ED, 2013)

En esta resolución establece propósitos que se deben cumplir Para que el docente tenga un buen desempeño docente, también es muy importante que el Ministerio de Educación en conjunto con las Unidades Docentes y Universidades, tanto estatales como no estatales, garanticen las condiciones a los docentes para que puedan desarrollar su desempeño adecuadamente, en cuanto a condiciones de trabajo, posibilidades de capacitación y auto superación en sus esferas de actuación.

1.1.4 Desafíos del desempeño docente

Los docentes durante su vida laboral como educador están en un constante desafío y reto que a lo largo de la vida tienen que ir venciendo, para vencer estos desafíos tienen que estar bien preparados y conscientes de las tareas que tienen ante la sociedad para poder enfrentar las transformaciones que se quiere para seguir adelante el desarrollo del país.

1.1.4.1. Desarrollo profesional del docente

El artículo sobre formación docente (2012) plantea que el desarrollo del maestro su trabajo fundamental es profundizar en los procesos de enseñanza y aprendizaje de los alumnos con que trabaja, para que exista un trabajo con resultados efectivos y que sean capaces de enfrentar las dificultades que se les pueda presentar. Para lograr esto el docente tiene que entregarse en cuerpo y alma a la labor educativa, pero muy importante es que las instituciones educativas tienen que garantizar las condiciones indispensables para que el docente se pueda desempeñar adecuadamente. El artículo propone algunas características que debe tener este desempeño:

- 1- Debe involucrar a los maestros en tareas concretas de enseñanza, evaluación, observación y reflexión que enriquezcan los procesos de aprendizaje y desarrollo.
- 2- Debe basarse en la indagación, reflexión y experimentación.
- 3- Debe ser colaborativo, lo que implica que el conocimiento se comparta entre los educadores, y se enfoque en las comunidades de práctica docente más que en los maestros individuales.
- 4- Debe relacionarse y derivarse del trabajo de los maestros con sus estudiantes.
- 5- Debe ser sostenido, continuo e intensivo; apoyarse en la experiencia y en la capacitación, así como en la resolución colectiva de problemas específicos de la práctica.
- 6- Debe relacionarse con otros aspectos de cambio escolar.(Anónimo, 2012)

La autora de esta investigación está muy de acuerdo con estas características, pero algo muy importante es que para que esto se cumpla debe existir el apoyo de las instituciones educativas, las cuales tienen que darle todo el apoyo posible a los docentes, y que respondan a las políticas del Ministerio de Educación, para que ellos puedan responder a estos llamados, tienen que tener la preparación necesaria y el compromiso de ser cada día mejores profesionales.

Según Kugel (1993) en el desarrollo profesional el docente pasa por las siguientes interrogantes, las cuales están ligadas a su preparación como docente.

Tabla 1: Etapas que caracterizan el desarrollo profesional de los docentes.

Foco de atención	Preguntas que caracterizan esta etapa
Yo mismo	<p>-¿Seré aceptado por mis alumnos?</p> <p>-¿Sobreviviré a la siguiente clase?</p> <p>-¿Descubrirán que después de todo tampoco sé de tanto de este tema?</p>
Mí temario	<p>¿Cómo puedo explicar este tema con la mayor claridad?</p> <p>¿Cuáles son los mejores ejemplos?</p> <p>¿Cómo puedo mejorar mi colección de medios de enseñanza?</p>
Mis alumnos	<p>¿Por qué no están aprendiendo?</p> <p>¿Qué otras cosas puedo hacer para que lo aprendan?</p> <p>¿Cómo puedo conseguir para que sean más protagonistas?</p>

Fuente: Kugel (1993) Etapas que caracteriza el desarrollo profesional de los docentes

Elaborado por: Amparito Ruíz

Estas etapas que propone Kugel, la autora de esta investigación analizándolas llega a la conclusión de que son etapas de que el docente las tiene que tener en cuenta en todo momento, no solamente al principio de su profesión, sino a mayor medida o a menor medida, siempre en su trayectoria, son interrogantes que el profesor siempre se las tiene que hacer principalmente cuando va a impartir un nuevo contenido.

1.1.4.2. Relación familia-escuela-comunidad

Se considera que la familia y la escuela, a pesar de sus características y funciones muy bien delimitadas y su autonomía, forman parte de la comunidad.

Arias Herrera H. (1995), define comunidad como: “El órgano mayor donde las instituciones se relacionan directamente y que en alguna medida influye en sus determinaciones” (Págs. 86-100)

En el portal Educativo (2014) definen comunidad como: “El conjunto de individuos, ya sea humano o animal, que tienen en común diversos elementos, como puede ser el idioma, el territorio que habitan, las tareas, los valores, los roles, el idioma o la religión”(Educativo, 2014, pág. s/n)

La autora de esta investigación haciendo un análisis sobre estas definiciones, aprecia que la comunidad siempre va a tener objetivos que se proponen alcanzar, independiente de los objetivos estatales. Como se plantea en la primera definición las instituciones van a jugar un papel importante en ella, aquí van a prevalecer los intereses comunes de los miembros. La autora se acoge a la segunda definición puesto que es más clara y responde más al trabajo educativo que la escuela tiene que hacer con los padres

Como se ha dicho en temas anteriores la familia juega un papel importante en la educación de sus hijos, a través de ella se produce la trasmisión del reflejo del medio social a sus hijos más pequeños, todo esto se va consolidando con la toma de decisiones colectivas, todo esto va llevando a un comportamiento de una conducta común y uniforme de la familia que a veces es de forma positiva, pero también pueden tomar conductas muy negativas ante la comunidad y la sociedad.

La relación comunidad-familia se puede decir que esta relación influye mucho los organismos de la comunidad, pero también la escuela, por lo tanto la interacción de todas estas instituciones juegan un papel fundamental en que esta relación sea de un carácter armónico y que fluye de la mejor manera posible en el rol que le corresponda dentro de la comunidad.

En el artículo de Buenas Tareas (2011) comenta que esta relación es muy importante, tanto dentro de la escuela como fuera de ella, que en este caso es la comunidad, producto que la función principal de la escuela es educar, formar valores y actitudes en los estudiantes, debe existir una relación con el entorno natural, cultural y social entre la

familia-la escuela-comunidad, producto a que ahí es donde se forman los habitantes de la comunidad. Este eslabón debe explotar las potencialidades que brinda cada uno de ellos para que trabajen en conjunto hacia un mismo sentido que es formar las nuevas generaciones y que respondan a los intereses de la sociedad y de la comunidad en que viven.

1.1.4.3 Fundamentación teórica de la práctica docente.

La definición dada en el sitio de la web (2014) se dice que la práctica docente es: “La función pedagógica (enseñar) y en la apropiación que cada maestro hace de su oficio (formarse de manera continua, actualizar sus conocimientos, asumir ciertos compromisos éticos, etc.). Ambas cuestiones, a su vez, están influidas por el escenario social (la escuela, la ciudad, el país).”(General, 2014)

Jiménez A.I. (2014) define práctica docente como “La demostración experimental de capacidades para dirigir la actividad docente, que realiza en el aula” (Pág. s/n)

Como se ha abordado en estas definiciones la práctica docente va ser una actividad muy compleja para el alumno que se va a enfrentar a ella, va a ser un espacio de conflictos, de análisis, de reflexión y producción de conocimientos sobre los contenidos y la enseñanza que se va a enfrentar, también va influir en su práctica la institución educativa y los contextos en que tiene que desempeñarse

Contreras Johanna (2003) en su artículo plantea que la práctica docente , los alumnos practicantes van a jugar un papel muy importante en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, van a estar encargados de impartir todo el conocimiento a través de la comunicación, pero relacionados con esto también tiene que encargarse de transmitir valores, principios y llevar adelante la política del estado, buscando métodos de enseñanza que ayuden a desarrollar en los alumnos la creatividad y la motivación por lo que se está impartiendo

La autora de este trabajo propone dimensiones de la práctica docente las cuales son:

- Dimensión Personal:
- Dimensión institucional:
- Dimensión interpersonal:
- Dimensión Valoral
- Dimensión social

- Dimensión Didáctica: E(Contreras, 2003)

La autora de esta investigación toma estas dimensiones, de acuerdo a sus funciones van a jugar un papel muy importante para el desempeño del docente en el desarrollo de sus prácticas docente en una institución. La dimensión personal va encaminado a las características personales del docente, su preparación, sus aspiraciones y sus aciertos y desaciertos, en los cuales hay que trabajar con él durante todo el desarrollo de la práctica docente. La dimensión institucional es el escenario más importante de socialización como futuro profesional, en este lugar es donde va aprender los deberes, tradiciones, costumbres, maestría pedagógica del oficio de enseñar. La institución tiene el deber de darle todo el apoyo posible para que se desarrolle lo mejor posible y pueda cumplir con sus objetivos de educador. La dimensión interpersonal, está relacionada con las relaciones que el docente tiene que desarrollar, aquí están la institución docente (directivos, profesores, personal de servicio), los alumnos, la familia y la comunidad. La dimensión valoral está relacionada con los valores que hay que formar en los alumnos y los valores personales del docente que están relacionados con las actitudes u juicios. Aquí hay que ir observando cuáles son sus manifestaciones en el modo de actuar ante las relaciones humanas, sus visiones ante el mundo y su conocimiento. La dimensión social está relacionada a la forma en que el docente se desempeña en las diferentes tareas y expresa su desempeño como agente educativo en su labor. La dimensión didáctica es el papel que tiene de dirigir, orientar, facilitar y guía a los alumnos con el saber de una manera organizada y armónica para que sus alumnos construyan sus propios conocimientos.

1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa

Marconi J. (2012) define gestión educativa como: “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 o regionales” (Pág. s/n)

Rojas S.M. (2009) define la gestión educativa como: “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 educativos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales. (Pág.1)

Documento del Ministerio de Educación del Ecuador apunta que:

La gestión escolar en los establecimientos educativos, es un proceso sistemático que está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas y a sus proyectos, con el fin de enriquecer los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos; conservando la autonomía institucional, para así responder de una manera más acorde, a las necesidades educativas locales, regionales y mundiales.(Ecuador, Prosperidad para todos, 2014, págs. 12-15)

Estas definiciones coinciden que la gestión educativa es un proyecto que va dirigido a fortalecer los procesos pedagógicos en las instituciones educativas y que va a estar involucrados todo los directivos y docentes de las escuelas, la comunidad y la familia, los cuales van a responder a un mismo objetivo y es formar a los alumnos bajo las necesidades sociales que existan de acuerdo al contexto de, normativas y resoluciones que respondan a la política del estado.

El Ministerio de Educación del Ecuador en el Proyecto de Gestión Educativa que inicio en enero del 2010, se Basó en primer lugar hacer una reestructuración del propio Ministerio para darle cumplimiento a la política trazada y darle cumplimiento a los artículo de la Constitución de la República sobre “El Buen Vivir”.

El modelo tiene como **Objetivo General:**

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

Los Objetivos Específicos:

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

5. Conformar los Gobiernos Escolares Ciudadanos en los Circuitos Educativos.(Ecuador, Modelo de gestión educativa, 2010)

En este modelo de gestión educativa deja proyecta en los objetivos la política de perfeccionamiento a seguir en lo adelante por el Ministerio de Educación del Ecuador.

1.2.2. Características de la gestión educativa

En la agencia pública de noticias del Ecuador (2012) plantea que el trabajo realizado está encaminado en el perfeccionamiento de la educación en el país, en el cual dice lo siguiente:

Renovar procesos y automatizar procedimientos dentro del sistema educativo local para mejorar la atención al público, son los objetivos del nuevo modelo, el cual tendrá 9 Zonas a nivel nacional, 140 Distritos y más de 1.200 Circuitos, los cuales aseguran que la oferta educativa estará a la orden de padres de familia, alumnos y maestros.(Documento., 2013, pág. 3)

El documento plantea que entre los servicios que brindaran estas entidades se destacan: El régimen escolar, denuncias, asignación de alimentación, de uniformes, entre otros. Cada circuito educativo dentro de su marco de acción en cada localidad, ofertará educación inicial, educación general básica y bachillerato, además de educación para adultos. También contará con centros de informática para los estudiantes y la comunidad, y centros de Educación Especial.

Con respecto a las características de la gestión educativa Polo Alexander y col (2013) mencionan las siguientes:

- Simplificación
- Flexibilidad
- Innovaciones
- Comunicación telemática
- Meritocracia.
- Productividad
- Liderazgo.
- Resistencia al cambio.
- Clima de trabajo. (Polo, 2013)

La autora de esta investigación deduce lo siguiente:

La simplificación es un elemento muy importante en el desarrollo de las actividades en una institución educativa, dejando a tras el burocratismo, las acciones deben ser tipificada y que tengan una adecuada organización del trabajo educativo desde el aula.

La flexibilidad es un aspecto muy importante en el desarrollo de todas las actividades docentes a desarrollar, se deben de adaptar al entorno, a las condiciones existentes y que deben de responder a cualquier medida o situación prevista.

La innovación es la capacidad que deben tener los directivos y docentes en el mejoramiento de la calidad de la educación y la necesidad de desarrollar con eficacia un proceso de enseñanza aprendizaje con altos rendimientos académicos.

La comunicación telemática es muy importante dar un uso adecuado a las tecnologías de la comunicación para satisfacer la calidad del aprendizaje, o sea que su uso es fundamental.

La meritocracia. La selección del personal docente y de servicio es muy importante para dar respuestas a los indicadores de calidad que se piden en la educación. La profesionalización del personal docente es fundamental, también a aparejado a esto es muy importante la estimulación al docente por sus méritos alcanzados en su labor educativa.

La productividad. Es un aspecto muy importante, que trata sobre las soluciones a los problemas que puedan existir en cuanto a repitencia, bajos rendimientos académicos, deserción, ausentismo de los alumnos y del profesor, todo estos factores que atentan contra la calidad de la educación hay que trazar estrategias de trabajo de cómo se van a transformar en una unidad educativa.

Resistencia al cambio. Este elemento hay que minimizarlo la más posible, hay que analizar con los docentes y directivos para que el cambio sea lo más rápido posible y concientizar el por qué hay que cambiar determinados métodos para resolver problemas pedagógicos de los alumnos.

El clima de trabajo es un aspecto muy importante para que exista un clima adecuado de intercambio, de un trabajo adecuado que contribuya a cumplir con los objetivos propuestos.

Estas características de gestión educativa son muy importantes para tener éxito en la calidad de la educación.

1.2.3. Tipos de gestión educativa

Betty (2011), hace una propuesta de tipos de gestión que analizándolos son muy claves para el buen trabajo de una institución docente.

- Gestión institucional.
- Gestión escolar.
- Gestión pedagógica.
- Gestión educativa estratégica.
- Los estándares de gestión de la educación(Betty, 2011)

La gestión institucional es la que va a trazar y darle cumplimiento las políticas establecidas por el Ministerio de Educación y el reglamento interno del centro docente. Es la que va a establecer las indicaciones, acciones desde el punto de vista docente-educativa para el mejor trabajo.

La gestión escolar es una de las que se dedica a la dirección escolar, a la organización del proceso docente-educativo de una institución docente, es el eje fundamental para que el proceso funcione bien y obtener buenos resultados académicos.

La gestión pedagógica. Trata sobre los procesos que tiene que realizar el docente, tales como la planeación didáctica, la evaluación y todos los procesos que están relacionados con la actividad docente etc.

La gestión estratégica Es establecer una organización en las entidades educativas y que respondan con la calidad de la educación y los objetivos que están trazados por el Ministerio de Educación. También debe estar presente la vinculación de la escuela con la comunidad y la familia.

Los estándares de gestión educativa. Este punto es muy importante y está muy ligado a la gestión estratégica, trata sobre los elementos de evaluación del desempeño docente y administrativo de la institución docente, es la que va a evaluar el cumplimiento de las políticas trazadas y a su vez la calidad de la enseñanza que debe de estar en función con los resultados académicos logrados en cada materia.

1.2.4. Ámbitos de gestión docente

Los ámbitos de gestión docente se analizarán teniendo en cuenta los siguientes tipos

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal

La Constitución de la República del Ecuador (2008) plantea:

Art. 344.- “El sistema nacional de educación comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, y estará articulado con el sistema de educación superior...”

Art. 346.- “Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación”(Constitución 2008)

EL Plan Decenal y su política 7ma. (2006), del Ministerio de Educación del Ecuador. Plantea: “Mejoramiento de la calidad de la educación e implementación del sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo, aprobada en Consulta Popular en el año 2006”.(Ecuador, Plan decenal y su política 2006-2015, 2006)

La Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI (2011) en sus artículos dice:

Capítulo Noveno Del Instituto Nacional de Evaluación Educativa

Art.67 “...entidad de derecho público, con autonomía administrativa, financiera y técnica, con la finalidad de promover la calidad de la educación. Es competencia del mencionado Instituto la evaluación integral del Sistema Nacional de Educación. Para el cumplimiento de este fin, se regirá por sus propios estatutos y reglamentos”.

Art. 68 Sistema Nacional de Evaluación y sus componentes.- “El Instituto realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación y establecerá los indicadores de la calidad de la educación, que se aplicarán a través de la evaluación continua de los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo, entre otros, siempre de acuerdo a los estándares de evaluación definidos por la Autoridad Educativa Nacional y otros que el Instituto considere técnicamente pertinentes...”(Educación L. O., 2011)

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje

Moreno G.J. (2009) define gestión como: “El conjunto de acciones y resultado de administrar y dirigir un negocio o un asunto”(Moreno, 2009)

Es el conjunto de acciones que se aplican para cumplir un objetivo. Llevando esta definición al ámbito de la Educación, sería todas las acciones que debe desarrollar una institución docente con el objetivo de incrementar la calidad y la eficiencia del proceso docente educativo.

Martín H.J. & Álvarez G.F. (2013), afirman que para lograr un excelente desempeño no es suficiente que el profesor tenga toda la información necesaria del conocimiento, también hay que tener en cuenta, el estado emocional de los alumnos, la capacidad cognitiva y las dificultades individuales con respecto al desarrollo del aprendizaje, el grado de motivación e interés por las materias que está recibiendo, el ambiente socio-económico en que se desarrolla. Todos estos elementos son muy importantes tenerlos en cuenta en la caracterización psicopedagógica que es necesario que el profesor le haga a sus estudiantes para conocer sus individualidades y poder actuar, de manera que el profesor pueda desarrollar un aprendizaje más integral, transformando la realidad a través de su labor educativa.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.

González Héctor (2013) refiriéndose a la gestión de planificación dice que: “Es un proceso continuo, sistemático y colectivo, en el cual se involucran todas las personas que intervienen en la vida de la escuela” (Pág. 4-8).

Más adelante el autor plantea que la planificación para que tenga éxito tiene que tener como características, que sea dinámica en su ejecución, debe ser flexible, se debe adaptar a las condiciones existentes en el momento de su ejecución, la organización adecuada de los elementos que componen el proceso de aprendizaje de la institución docente y el perfil pedagógico (nivel de enseñanza) que se va a formar.

La planificación docente es fundamental para desarrollar todas las actividades de una manera armoniosa y que tengan la efectividad que se requiere de manera que influyan de manera positiva en el proceso de enseñanza aprendizaje. Debe servir de orientación para ir encaminando todas las tareas docentes y educativas de la escuela de una manera coherente y progresiva

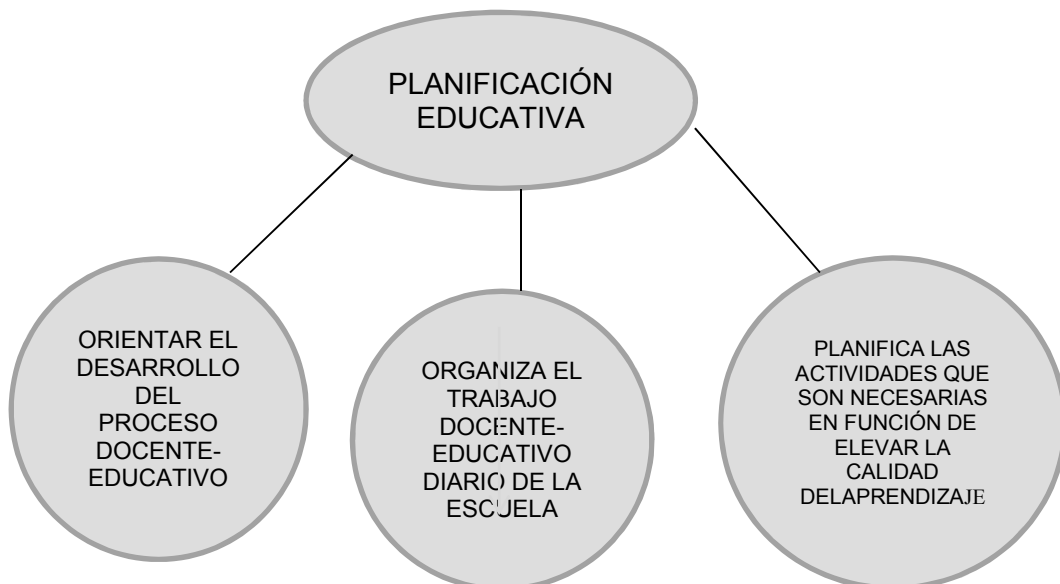


Figura 4: Importancia de la gestión de planificación en una institución educativa

Fuente: (González, 2013, págs. 4-8)

Elaborado por: Ruíz Amparito.

La planificación es un ámbito que es el eje central del trabajo docente educativo de una institución educativa, por medio de la planificación se puede orientar, organizar y planificar todas las actividades que van a ir dirigidas al buen desarrollo del proceso de aprendizaje de los alumnos.

Los estándares de evaluación docente del Ministerio de Educación del Ecuador (2011), en lo que se refiere a planificación en los artículos del 69 al 75 se refiere a los siguientes aspectos, los cuales hay que tenerlos en cuenta en todas las planificaciones que se hagan

dentro del Ministerio de Educación en los diferentes niveles de enseñanza, los cuales son los siguientes:

1. La Universalización de la educación inicial 0-5 años.
2. La Universalización de Educación Básica de primero a décimo.
3. El Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos al 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
4. Erradicación del Analfabetismo y fortalecimiento de la educación para adultos.
5. Mejoramiento de la Infraestructura y el equipamiento de las instituciones educativas.
6. Mejoramiento de la calidad de la educación e implementación del sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
7. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
8. Aumento del 0,5 % anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

En los Estudiantes

1. Crear las oportunidades en igual de condiciones para todo el universo de estudiantes.
2. Generar condiciones de aprendizaje, atención en salud, nutrición y psico-pedagogía social.
3. Asignación presupuestaria por de acuerdo a las necesidades por cada niño, niña y joven dentro del sistema educativo.
4. Campañas masivas de incorporación de los niños (as) y jóvenes que no se encuentran dentro del sistema educativo para incorporarlos.
5. Fijar objetivos a alcanzar por todos y cada uno de los estudiantes
6. Hacer el seguimiento y evaluación permanente entre procesos, resultados y estándares de calidad.
7. En las falencias encontrar oportunidades para la superación de desarrollo de capacidades del pensamiento y conocimiento escolar.

En los Docentes:

1. Valoración de la profesión docente, ingreso de profesionales en educación.
2. Fortalecimiento de la formación docente.
3. Capacitar a los docentes en la práctica pedagógica en el aula.
4. Llevar la capacitación y actualización docente a las aulas(Ecuador., 2011)

1.2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación

Villarruel L.M. (2013), analizando el tema de liderazgo, hace el siguiente comentario:

Se dice que el liderazgo es el medio por el cual lograremos los objetivos, sin embargo, para ser un líder se necesitan una serie de requerimientos básicos, algunos líderes nacen con esa habilidad, pero también hay que saber aprovecharla y pulirla.

Entre los elementos básicos están: la inteligencia, el constante aprendizaje y la capacidad de detectar oportunidades.” (Pág.23)

Más adelante Villarruel L.M. (2013) dice que hay comunicación logramos entendernos, trabajar en conjunto y lograr metas, que de lo contrario serían imposibles de alcanzar.

El liderazgo es una característica muy esencial para un directivo, pues los subordinados lo van a seguir en el cumplimiento de todas las metas que se propongan. El líder como dice el comentario del autor tiene que estar en constante aprendizaje y la capacidad de detectar oportunidades, pero también existen otros rasgos muy importante, tales como inteligencia, audacia responsabilidad, relaciones interpersonales y sobre todo ejemplo positivos ante los demás.

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

1.3.1. Definición de estrategias.

Según el diccionario de la Real Academia Española (2008): “(...) la palabra “Estrategia” deriva del latín *strategia*, que a su vez procede de dos términos

griegos: *stratos* (“ejército”) y *agein* (“conductor”, “guía”). Por lo tanto, el significado primario de estrategia es el “...arte de dirigir las operaciones militares.”(Española, pág. s/n)

Anónimo (2012), define estrategia como al: “plan ideado para dirigir un asunto y para designar al conjunto de reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. En otras palabras, una estrategia es el proceso seleccionado a través del cual se prevé alcanzar un cierto estado futuro”.(Anónimo, Significados de estrategias., 2012, pág. sn)

Addine Fernández (2010) expresa que las estrategias son: “(...) secuencias integradas, más o menos extensas y complejas, de acciones y procedimientos seleccionados y organizados, que atendiendo a todos los componentes del proceso, persiguen alcanzar los fines educativos propuestos”. (Pág. 25).

Por otra parte, Casanova H (2009) consideran que: “Entendemos por estrategia cierto ordenamiento de las acciones en el curso de la resolución de un problema en el cual cada paso es necesario para el siguiente. Estas secuencias de acciones están fuertemente orientadas hacia el fin a alcanzar. (Pág. 27).

En las definiciones anteriores existe coincidencia en cuanto a que en las estrategias se diseñan acciones organizadas secuencial mente para alcanzar una meta o fin.

La autora de esta investigación asume el concepto dado por Addine Fernández, por entender que el mismo se ajusta al objetivo de esta investigación, ya que en la estrategia que se propone se planifican acciones y procedimientos seleccionados y organizados para alcanzar un fin determinado, en este caso, la preparación de los docentes para el desarrollo efectivo del proceso de enseñanza aprendizaje.

1.3.2. Tipos de estrategias.

Existen diferentes tipos de estrategias de aprendizaje que se podrían considerar para lograr un buen desempeño docente, pero se considerará las siguientes como más efectivas durante el proceso de enseñanza aprendizaje:

- Estrategias de ensayo
- Estrategias de elaboración
- Estrategias de organización
- Estrategias de comprensión

- Estrategias de apoyo (Anónimo, Tipos de estrategias de aprendizaje, 2012, pág. s/p)

Es muy importante que el alumno seleccione cuál es la estrategia de aprendizaje le pueda resultar mejor con el objetivo de lograr una mejor comprensión de los contenidos, para esto el profesor juega un papel fundamental en la orientación adecuada en dependencia de las dificultades que tenga.

1.3.2.1. En la gestión legal.

Para determinar aspectos relacionados a la gestión legal, hay que tener presente los siguientes puntos o estrategias que el ministerio de Educación ha señala.

1. Se concibe la educación como un servicio público, en el marco del Buen Vivir.
2. Se prohíbe la paralización de las actividades del servicio educativo.
3. Se garantiza la gratuidad, universalidad y laicidad de la educación pública.
4. Se vela por los derechos de los estudiantes en establecimientos particulares y fiscales.
5. Se promueve una participación activa de la comunidad educativa y de las familias en los procesos educativos.
6. Se garantizan los recursos económicos destinados al sector educativo.
7. Se asegura la escolarización de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad.
8. Se restablece la rectoría del Estado sobre el sistema educativo nacional.
9. Se organiza un nuevo modelo de gestión educativa para acercar la atención a los ciudadanos y lograr servicios educativos completos y pertinentes en cada circuito educativo.
10. Se estimula la participación ciudadana en los procesos de toma de decisión de la gestión educativa, así como en los de seguimiento y rendición de cuentas.
11. Se fortalece la educación intercultural bilingüe para asegurar un servicio educativo con pertinencia cultural y lingüística para las nacionalidades y pueblos indígenas.
12. Se invierte la dinámica tradicional del mejoramiento de la calidad educativa, para lograr que las propias escuelas y los propios actores del sistema se conviertan en los principales agentes del cambio.
13. Se busca superar el racismo, la discriminación y la exclusión, mediante la transversalización de la interculturalidad en todo el sistema educativo.
14. Se introducen importantes cambios en algunas prácticas escolares tradicionales.

15. Se permite a todos los estudiantes acceder a las mismas oportunidades educativas mediante el Bachillerato General Unificado.(Ecuador, Marco Legal Eduactivo, 2012, pág. s/n).

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

Diseño y planificación curricular.

Taba H.(1978) plantea en su libro que :

Resulta posible utilizar el proceso de elaboración del currículo como un medio de perfeccionamiento docente, que ampliará la órbita de las decisiones que los educadores y estudiantes pueden adoptar a medida que se desarrollan las idoneidades y las habilidades apropiadas. (Págs. 15-26)

Lo importante en el estudio sobre diseño y desarrollo curricular es identificar el modelo de proceso para diseñar y desarrollar el currículo que propone Hilda Taba (1974), este modelo vigente que se utiliza generalmente en las instituciones educativas de Latinoamérica.

Para contextualizar en la educación ecuatoriana el tipo de persona que se quiere formar es necesario tomar en cuenta el perfil de los estudiantes de educación básica y bachillerato que se propone en el currículo ecuatoriano.

Perfil de salida de los estudiantes de la Educación Básica

En el documento del Ministerio de Educación del Currículo de Educación General Básica (2010). Los jóvenes que concluyen los estudios de la Educación Básica serán ciudadanos y ciudadanas capaces de:

- Expresarse libremente.
- Reconocerse como un ciudadano universal con capacidad comprensión y acción sobre problemas mundiales.
- Valorar la identidad cultural nacional.
- Demostrar un pensamiento lógico, crítico y creativo.
- Valorar y proteger la salud humana.
- Hacer buen uso del tiempo libre.
- Disfrutar y comprender la lectura.
- Valorar, solucionar problemas que reflejan la realidad.

- Aplicar las tecnologías de la información y la comunicación.
- Interpretar y aplicar a un nivel básico un idioma extranjero.
- Demostrar sensibilidad y comprensión acerca de obras artísticas.

Perfil de salida de los estudiantes de bachillerato

1.- Respecto del saber conocer:

- Domina la lengua materna
- Utiliza de forma instrumental una segunda lengua
- Domina el lenguaje matemático y computacional
- Posee un alto nivel de cultura general

2.- Respecto del saber ser:

- Posee una identidad correspondiente con su país y región.
- Participa proactivamente en actividades sociales, cívicas, artísticas científicas, tecnológicas y ambientales.
- Demuestra en todas sus acciones posición positiva de sí mismo y, además posee principios de honradez, responsabilidad y respeto.
- Participa activa, creativa, crítica y responsablemente

3.-Respecto del saber hacer:

- Posee capacidad para organizar y procesar información
- Utiliza sus conocimientos científicos y tecnológicos
- Actúa de forma responsable en la conservación y protección del medio.
- Posee capacidad para adquirir, nuevos conocimientos y habilidades.
- Demuestra capacidad para desempeñarse eficiencia, eficacia y calidad.
- Genera nuevas ideas, formas y alternativas de solución de necesidades.
- Ejerce las competencias necesarias para desenvolverse adecuadamente.

4.- Respecto del saber compartir:

- Ejerce los componentes de su identidad nacional y regional.
- Practica los principios de solidaridad y equidad en su relación con los demás.
- Demuestra comprensión, simpatía, cortesía.
- Demuestra actitud positiva y de sensibilidad ante todo tipo de experiencias.
- Participa en situaciones de emergencia y riesgo.
- Ejerce todas las funciones de la ciudadanía con madurez, rectitud y autonomía.

5.- Respecto del saber emprender:

- Tiene estructurado un proyecto de vida e identificados los medios para lograrlo.
- Demuestra perseverancia en el logro de su proyecto de vida.
- Demuestra capacidad para estructurar respuestas inmediatas y mediatas.
- Posee capacidad para incorporarse de forma competitiva al escenario social.
- Posee capacidad para enfrentarse a situaciones de riesgo.
- Tiene desarrollado un buen nivel de intuición

(Educación M. d., Currículo de Educación General Básica, 2010, págs. 9-12)

Como podemos observar las características que identifican al estudiante de educación básica y bachillerato están asociados íntimamente con los valores, sentimientos y costumbres que definen e identifican a la sociedad ecuatoriana que deseamos tener.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Las estrategias educacionales sirven para mejorar el aprendizaje entre un estudiante y el profesor en cualquier salón de clase. Cuando los estudiantes participan activamente en los materiales que se enseñan, emerge un entusiasmo contagioso para aprender. Este entusiasmo le da al profesor el impulso y placer que necesita para enseñar con excelencia en un periodo. Incorporar estrategias educacionales simples proactivamente en el salón de clase fomentará un ambiente seguro y divertido de aprendizaje, en el cual el profesor y el estudiante pueden tomar riesgos, ser creativos y adoptar nuevas maneras de percibir el mundo.

Entre los tipos de estrategias de aprendizaje que permiten que la gestión del aprendizaje sea as efectiva tenemos:

- Estrategias de ensayo

Se basa en la repetición de los contenidos varias veces hasta que los emisores se aprenden determinados contenidos producto a esa repetición

- Estrategias de elaboración

Trata sobre vincular el contenido que se va a impartir con aspectos que le sean familiares a los alumnos, aquí se puede usar varios métodos, tales como tomar notas, mediante

preguntas y respuestas, hacer la descripción de un objeto y describir como se relaciona la información con otros contenidos dados..

- Estrategias de organización

Se basa en la selección de modos de actuación con el objetivo de agruparla de manera que le sea a la estudiante más sencilla de estudiarla y comprenderla. Aquí se pueden emplear las técnicas siguientes: resumir textos, esquemas, tomar la idea central de un párrafo etc. En este tipo de estrategia se logra el trabajo independiente de los alumnos, el aprendizaje es más duradero, tanto en la parte del estudio como en la parte de la comprensión

- Estrategias de comprensión

Para el éxito de este tipo de estrategia es muy importante seguir un control de los resultados obtenidos, que pueden ser mediante la planificación de las actividades cognitivas, la regulación y la evaluación parcial y final, analizando los resultados obtenidos durante el desarrollo del aprendizaje de determinados contenidos

- Estrategias de apoyo (Anónimo, Tipos de estrategias de aprendizaje, 2012, pág. s/n)

Este tipo de estrategia se desarrolla en determinados periodos y la función que tiene es comprobar la marcha de la implementación de una estrategia de aprendizaje, dentro los aspectos que se evaluará su funcionamiento es cómo se está desarrollando de acuerdo el entorno de las condiciones de estudio, el esfuerzo de los alumnos, la dedicación de los profesores en el trabajo docente etc.

Es muy importante que el alumno seleccione cuál es la estrategia de aprendizaje le pueda resultar mejor con el objetivo de lograr una mejor comprensión de los contenidos, para esto el profesor juega un papel fundamental en la orientación adecuada en dependencia de las dificultades que tenga.

Otras estrategias que también pueden formar parte del bagaje de estrategias que ayuden a los docentes a mejorar su desempeño docente son:

Aprendizaje cooperativo

El aprendizaje cooperativo es una estrategia educacional que separa el salón de clase en pequeños grupos de estudiantes con la tarea de lograr una meta común. En lugar de

simplemente absorber la información del profesor, el trabajo en pequeños grupos les da a los estudiantes la responsabilidad de buscar y compartir información en un tema dado. A cada persona en el grupo se le da generalmente un rol específico, como: registrador, presentador o facilitador. Esto les enseña a los estudiantes a trabajar en colaboración para conseguir resultados mutuamente benéficos.

Discusión

Los estudiantes y los profesores tienen que prepararse para participar en una discusión fructífera en clase. Los profesores asignan lecturas específicas o actividades de aprendizaje para que los estudiantes completen por su cuenta. La clase se reúne entonces para discutir lo que han aprendido de una manera profunda. Los profesores tienen que hacer preguntas abiertas para estimular la discusión en el salón de clase. Por ejemplo, puedes preguntar "¿Qué aprendiste del poema que acabas de leer?" en lugar de preguntar, "¿En qué año fue escrito el poema y quién fue el autor?".

Estudio de casos

Los estudiantes son animados a aprender unos principios académicos a través de la experiencia de la vida real con el método de estudio de casos. Por ejemplo, los estudiantes que aprenden sobre las amenazas para el ambiente global pueden animarse a discutir problemas ambientales que plagan su propia escuela o comunidad local. Los estudiantes pueden envolver sus mentes más acertadamente sobre información cuando está cerca de su hogar.

Pensamiento crítico

El pensamiento crítico es el proceso de analizar y solucionar problemas en un alto nivel intelectual. Para implementar esta estrategia educacional, los profesores pueden llevar varios reportes de noticias sobre un tema caliente actual en los medios. Después de leer varios artículos, los estudiantes pueden discutir cómo y por qué cada reporte por separado está inclinado o sesgado en su presentación. Esta estrategia les enseña a los estudiantes a pensar por sí mismos, en lugar de creer ingenuamente todo lo que ven, sin importar la fuente de la información.

Integración de la tecnología

Los profesores pueden invitar a los estudiantes a realizar una búsqueda en Google sobre cualquier tema que vayan a enseñar y dejarles suplementar la lectura con información que obtuvieron a través del Internet. Los estudiantes pueden usar una videocámara para crear

una corta película en lugar de escribir el tradicional ensayo para créditos de la escuela. Un pequeño grupo puede crear una lista de reproducción para iPods para expresar sus sentimientos sobre la pobreza o sobre algún otro problema social global. La tecnología puede mejorar bastante el aprendizaje de un estudiante al ayudarlo a procesar información de una manera integral, al contrario de simplemente regurgitar datos y figuras en una prueba.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

Estrategia para fortalecer el liderazgo educativo en equilibrio con las funciones de gestión y administración educativa

Diseñe una estrategia de innovación que permita centrar los esfuerzos institucionales en los alumnos y su aprendizaje, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Reflexione sobre la práctica de los propósitos centrados en los aprendizajes de los alumnos.
- Esquematice la manera en que propicie el cumplimiento de esos propósitos.
- Identifique aquellos elementos que impulsan y obstaculizan la innovación para el logro de los aprendizajes de los alumnos.
- Esboce una estrategia para minimizar los riesgos que afectan la innovación e impulsar la ampliación de oportunidades para mejora del aprendizaje de los alumnos.
- Cambio de problemáticas en el contexto escolar
- Soluciones a los problemas existentes
- Innovación Trabajo colaborativo

Las escuelas son lugares muy concurridos, y tanto los maestros, como los administradores se enfrentan a un flujo incesante de demandas de los alumnos, padres y organismos oficiales. No es de extrañar que la comunicación sea a menudo menos que perfecta. Pero es un elemento crucial de una buena escuela. Hay enemigos comunes de la buena comunicación. Estos incluyen la proliferación de la jerga, las malas relaciones dentro de la jerarquía y la sobrecarga de trabajo. También es a menudo el caso de que hay a menudo focos de excelencia en la comunicación de la escuela, por ejemplo, algunos de los profesores pueden mantener fuertes vínculos con los padres de los niños en su grado. Sin embargo, la consistencia es importante, ya que una escuela no puede ser defraudada por sus sistemas de comunicación

Por ello es importante que tomemos en cuenta ciertas reglas que nos ayudarán a mejorar nuestra comunicación en la escuela:

1. Predique con el ejemplo. El director, los jefes de departamento y el consejo de administración deben comunicar de arriba hacia abajo, de una manera clara. Ellos no deben confiar demasiado en la tecnología, ya que el uso excesivo de mensajes de correo electrónico puede ser contraproducente. La gente recibe demasiada información y les resulta imposible separar el trigo de la paja. El director debe ser una presencia visible en los pasillos y dentro de las salas del personal y las aulas.
2. Desarrolle una política de comunicación clara. Difunde esto a todos los jefes de departamento, para transmitirla a todos los miembros del equipo. La política debe ser clara y sencilla, sin jerga. Debe cubrir los requisitos para las reuniones y actas, y también dar grandes líneas de la futura comunicación entre padres y maestros. Habrá reuniones de padres formales, o las reuniones de padre/profesor que puedan ser decididas en el comienzo del año por la administración.
3. Decida sobre una estrategia más detallada para la comunicación con los padres a nivel departamental. A menudo es la práctica que los padres sólo escuchan cuando hay un problema. Esto puede crear una relación negativa. Todos los jefes de departamento, podrían, por ejemplo, pedir a los maestros que llamen a los padres una vez al mes para charlar sobre el progreso del alumno y transmitir noticias positivas.
4. Establezca las normas y procedimientos particulares. Las reglas incluyen cómo los alumnos deben dirigirse a los profesores, la disciplina y cómo se implementa. Los procedimientos deben incluir las quejas y los procedimientos disciplinarios. Revisa la política de comunicación y la práctica cada año, y actúa de inmediato en todas las deficiencias.

Se puede decir para concluir, que todas las estrategias que se hayan creado y que están investigándose para mejorar nuestro liderazgo y comunicación educativa, deben servirnos para mejorar nuestra formación profesional. Es momento que el rol del docente vaya cambiando, considero que no debemos dejar pasar la oportunidad de superarnos y aportar con un granito más de esfuerzo para el engrandecimiento cultural de nuestro país.

CAPITULO II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

La presente investigación es de tipo *cuantitativa* porque tiene el propósito de indagar en las relaciones sociales y describir la realidad tal como la sienten o viven sus protagonistas, además, trata de explicar el por qué y el cómo se tomó una decisión, y se basa en la toma de muestras pequeñas, es decir en la observación de grupos tal como se lo hizo con los cinco docentes de la UE Rumiñahui; es *exploratoria*, porque permite o ayuda a resolver un problema que no ha tenido claridad, en este caso el desempeño docente en los diferentes ámbitos de gestión educativa, y por último es *descriptiva* porque permite la recolección de datos y su posterior descripción para llegar a conocer las diferentes situaciones y buscar las posibles soluciones, de tal manera que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

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

2.2. Contexto

La Unidad Educativa Municipal “Rumiñahui”, se encuentra localizada en la provincia de Pichincha, en el Cantón Rumiñahui, ciudad de Sangolquí, tiene una infraestructura grande. Cuenta con tres bloques de aulas de dos pisos cada uno y seis aulas en cada piso, además, un bloque de tres pisos donde se encuentran a más de las aulas un piso para laboratorios. Existen tres canchas de juego dos de básquet y una de fútbol, tiene también dos espacios para juegos infantiles donde se divierten los más pequeños.

El Gobierno del Cantón Rumiñahui con el afán de servir a la comunidad sangolquileña, y con una visión futurista la cual sustenta que “La educación es el único camino para llegar al desarrollo de los pueblos”, expide la orden de legalización y funcionamiento de la Unidad Educativa Municipal con la Ordenanza N 024- 2006 en el barrio San Vicente, sector Mushuán.

Esta institución educativa a partir del año lectivo 2005 - 2006 hasta la actualidad oferta una educación de calidad y calidez a niños y niñas del Cantón; educación basada en los más nobles principios de servicio, eficiencia y profesionalismo, promoviendo sobre todo la

participación individual y colectiva, el desarrollo físico, intelectual afectivo y social de los estudiantes.

Reconocer que cada año lectivo la población estudiantil iba creciendo, era un indicador que nos hacía ver que las cosas estaban marchando bien, que los objetivos, las metas y las expectativas que había sobre este proyecto se estaban cumpliendo de la mejor manera.

En cuanto al personal docente, es importante recalcar que este grupo humano, talentoso y sobre todo muy profesional también ha ido creciendo de poco a poco y hoy contamos con la grata presencia de docentes altamente calificados y humanos.

La organización de los padres y madres de familia también ha sido un punto muy favorable para que se hayan alcanzado muchos objetivos, la colaboración, generosidad, responsabilidad y sobre todo el compromiso que han puesto en este “su proyecto” ha hecho que en la actualidad sean un punto de apoyo para que las cosas sigan en beneficio de sus hijos e hijas.

Actualmente la Unidad Educativa “Rumiñahui” cuenta con 884 estudiantes distribuidos desde Inicial 2 hasta noveno año de Educación Básica, 33 docentes y 2 personas responsables del Área Administrativa.

Por último es necesario recalcar que la Institución está atravesando por un proceso de fiscalización de acuerdo a las últimas leyes donde los Municipios deben entregar las competencias de educación al Ministerio de Educación, quien es el único encargado de solventar de ahora en adelante todas las necesidades y requerimientos de las Instituciones Educativas del país.

2.3. Participantes

La población motivo de estudio de la presente investigación, correspondió a cinco docentes que laboran de primero a décimo año de Educación Básica de la Unidad Educativa “Rumiñahui”

En esta investigación se aplicó el muestreo intencional, que consiste en que el buen juicio posibilitará escoger los integrantes de la muestra.

Por consiguiente, se decidió aplicar los diferentes instrumentos de investigación a los cinco docentes que laboran de primero a décimo año de Educación General Básica, los cuales

están distribuido de la siguiente manera: 1 en segundo grado, 1 en tercer grado, 1 en cuarto grado, 1 en quinto grado y 1 en sexto grado .

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de Investigación.

En la presente investigación se utilizaron los siguientes métodos:

2.4.1. Métodos de investigación

Método inductivo y deductivo.

Permitió configurar el conocimiento y generalizar de forma lógica los datos empíricos a alcanzarse en el proceso de investigación. Este método se utilizó prácticamente en toda la investigación, fue muy útil en el desarrollo del marco teórico.

Método descriptivo.

Ayudó a explicar y analizar el objeto de la investigación, es decir, ¿cómo es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje?

Este método fue de mucha utilidad en las observaciones a clases, en la aplicación de las técnicas e Instrumentos de recolección de datos.

Método analítico.

Este método se utilizó en toda la investigación, ya que permitió analizar, descomponer o desintegrar el tema motivo de nuestro estudio, sus causas, posibles consecuencias y permitió además llegar a generalizaciones claras sobre el desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Método sintético.

El método sintético fue de mucha ayuda ya que permitió la elaboración del Marco Teórico y la redacción de las conclusiones y recomendaciones, es decir, la elaboración de los puntos importantes de todo el trabajo de la investigación.

Método de la observación.

Este método fue muy importante en el desarrollo de las observaciones a clases a los profesores muestreadas, en la observación del desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.

2.4.2. Técnicas de Investigación

En la presente investigación se aplicaron las siguientes técnicas:

1. **La encuesta:** Esta técnica se empleó para la recolección de los datos y servirá para obtener información sobre la práctica pedagógica y el desempeño del docente en relación a los ámbitos de la gestión legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y la comunicación.
2. **La observación:** Es una técnica de investigación que permite recolectar la información de manera directa, tal como se lo hizo en las aulas de clase mientras se aplicaba el registro de observación de clases a los cinco docentes participantes, durante los periodos establecidos.
3. **Investigación bibliográfica:** Esta técnica estuvo destinada a obtener información de fuentes secundarias que constaban en libros, revistas, periódicos y documentos en general, sin duda esta técnica fue fundamental en el desarrollo del marco teórico y la elaboración de la bibliografía.

2.4.3. Instrumentos de Investigación

En relación con las técnicas planteadas, se utilizaron los siguientes instrumentos:

1. **Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.**

Este instrumento tuvo 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.

Se estructura de las siguientes partes:

- a) Información general, en el que constan datos del centro educativo, los datos del docente y la valoración de los indicadores.
- b) Ámbitos y sus respectivos indicadores.
 - Gestión Legal, con ocho ítems.
 - Gestión de la Planificación Institucional y Curricular, con quince ítems.
 - Gestión del Aprendizaje, con trece ítems.
 - Gestión del Liderazgo y Comunicación, con trece ítems.

2. Registro de observación de las actividades docente.

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

Este instrumento tiene las siguientes partes:

- a) Datos informativos en el que constan los datos del docente en observación.
- b) Instrucciones sobre la valoración de los indicadores del Registro.
- c) Ámbitos y sus respectivos indicadores:
 - Gestión del aprendizaje, con sus respectivas etapas: inicio, desarrollo y evaluación.
 - Gestión del liderazgo y comunicación, con trece ítems.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento humano

El trabajo de investigación contó con el siguiente talento humano:

- Cinco docentes de la Unidad Educativa “Rumiñahui”.
- Lic. Cristina Barajas, Directora de la Unidad Educativa “Rumiñahui”.
- Equipo Planificador de la UTPL.
- Dra. Rosa María Celi, Directora del trabajo de investigación.
- Prof. Amparito Ruiz, investigadora.

2.5.2. Institucionales

- Unidad Educativa Rumiñahui
- Universidad Técnica Particular de Loja

2.5.3. Materiales

Se contó con recursos tales como:

- La Constitución Política de la República de Ecuador 2008.
- Resolución Ministerial 0547 – 2012 – ED Marco del buen desempeño docente.

- Plan decenal y su política del Ministerio de Educación del Ecuador 2006-2015.
- Estándares del desempeño profesional. Decreto 2011.
- Ley orgánica de Educación Intercultural LOEI. 2011.
- Copias del cuestionario de Autoevaluación.
- Copias de las fichas de Observación de clases.
- Material de escritorio.
- Computadora.
- Impresora.
- Cámara digital.
- Libros.
- Internet.
- Revistas.

2.5.4. Económicos.

La presente investigación fue autofinanciada, sin embargo, se detallan los siguientes aspectos:

Tabla 2: Detalles de los elementos desde el punto económico que son necesarios.

Nº	DETALLE	VALOR USD
1	Elaboración del Proyecto	100
3	Copias	100
4	Movilización	100
5	Internet	50
6	Impresiones	200
7	Empastado	50
8	Material Didáctico	20
9	Gastos administrativos	300
	TOTAL	1020

2.6. Procedimiento.

Para la realización de la investigación bibliográfica se realizó la búsqueda primeramente en los documentos normativos del Ministerio de Educación del Ecuador, así como informes, la

Constitución de la República, resoluciones y otros documentos que sirvieron para recopilar toda la información necesaria , además la búsqueda en libros y en los sitios web que brinda el internet.

Una vez concluido el marco teórico, se procedió a la elaboración de la metodología; en este capítulo, se explicó la aplicación de los métodos, técnicas e instrumentos de investigación que se emplearon en el desarrollo de la investigación.

En lo que se refiere al contexto y a los participantes, el centro educativo seleccionado para el desarrollo de la investigación fue Unidad Educativa “Rumiñahui”, y se tomó como muestra a cinco docentes que van de segundos a sexto grado de Educación Básica, los mismos que fueron autorizados por la dirección de la Unidad Educativa para aplicar los instrumentos de la investigación.

La institución docente se encuentra ubicada en una zona urbana llamada Mushuñán (Sangolquí), Cantón Rumiñahui de la provincia Pichincha. La jornada de trabajo que se utiliza es la matutina y vespertina.

Se realizó la reseña histórica de la Unidad Educativa “Rumiñahui”, teniendo en cuenta la fecha de creación, niveles de educación, tipo, número de docentes y estudiantes.

La aplicación del cuestionario y el registro de observación a los cinco docentes que se seleccionaron como muestra, también fue un aspecto muy importante en este trabajo investigativo.

La elaboración de las conclusiones, recomendaciones y la propuesta fueron la parte final de esta investigación.

Por último se registraron los anexos solicitados por la Universidad y los también los que registró la investigadora.

CAPITULO III. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

Tabla 3: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,60	86%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,00	80%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,60	76%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,80	88%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,60	96%
TOTAL		70,80	
PROMEDIO		8,85	89%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente, aplicado a la Unidad Educativa "Rumiñahui".

Elaborado por: Ruiz Amparito

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

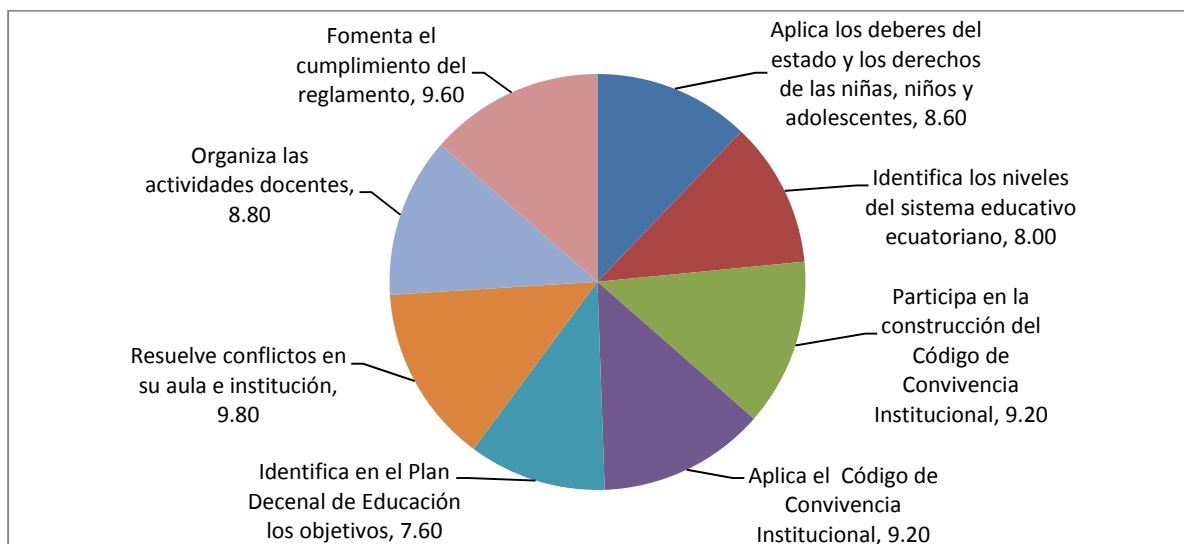


Figura 5. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente, aplicado a la Unidad Educativa "Rumiñahui"

Elaborado por: Ruiz Amparito

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente, se muestran satisfactoriamente bien en cada uno de los indicadores, sin embargo, al realizar el estudio comparativo se puede observar que el ítem correspondiente a la identificación de los objetivos enmarcados en el Plan Decenal de objetivos con el porcentaje más bajo (76%). Esto indica que existen dificultades en el cumplimiento de estos objetivos que responden a la política del Estado y del Ministerio de Educación. Otro ítem que a pesar, obtuvo 80% se puede plantear que existen dificultades, es el relacionado con la identificación de los niveles del sistema educativo ecuatoriano.

En tal sentido la dirección de la escuela tiene que hacer hincapié en los documentos de normativas del Ministerio de Educación para que los docentes tengan un mayor dominio y puedan darle cumplimiento.

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

Tabla 4: Niveles de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	94%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,00	90%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,80	88%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,40	94%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,80	98%
	TOTAL	75,40	
	PROMEDIO	9,43	94%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño Docente.

Elaborado por: Ruiz Amparito

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

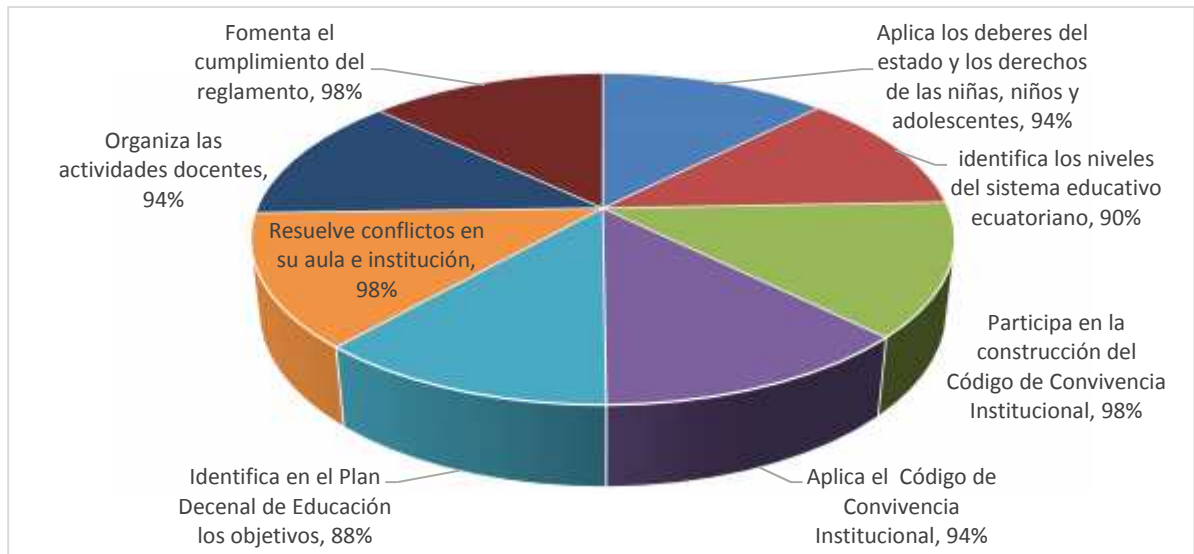


Figura 6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

Elaborado por: Ruiz Amparito

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario de Autoevaluación del nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente, de acuerdo a los resultados obtenidos se puede observar que fueron satisfactorios, bien en cada uno de los indicadores, sin embargo, al realizar el estudio comparativo se puede observar que el ítem correspondiente a la identificación de los objetivos enmarcados en el Plan Decenal de objetivos con el porcentaje más bajo (88%), siendo este resultado recíproco con el de la tabla 1, existiendo ciertas dificultades tanto del docente hacia la gestión legal, como la gestión legal en el desempeño docente.

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

Tabla 5: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito legal para su desempeño docente.

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,80	88%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,80	88%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,80	78%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,80	88%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,60	96%
TOTAL		72,00	
PROMEDIO		9,00	90%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito legal para su desempeño docente

Elaborado por: Ruíz Amparito

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

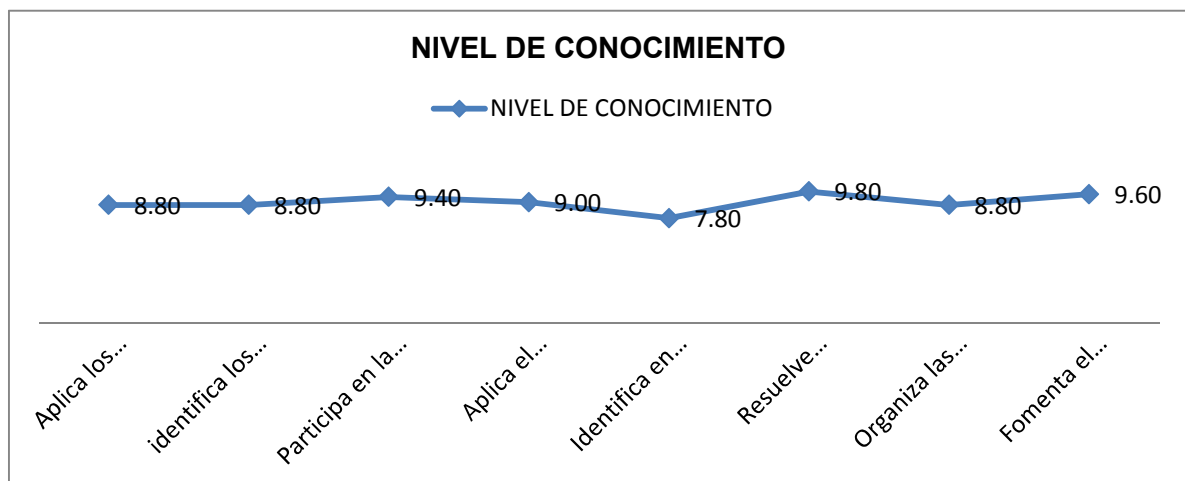


Figura 7: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito legal para su desempeño Docente.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito legal para su desempeño docente

Elaborado por: Ruíz Amparito.

De acuerdo a los resultados obtenidos en este aspecto, se puede observar que los ítem evaluados han sido satisfactorios, aunque el nivel más bajo, el cual coincide con las evaluaciones anteriores es el relacionado con la identificación en el Plan Decenal de Educación con los objetivos.

Se ha demostrado que la evaluación que se ha realizado a partir de la aplicación de este instrumento de investigación, se ha comprobado en los diferentes roles que en la institución docente existen dificultades en el ítem relacionado con el cumplimiento del Plan Decenal de Educación con los objetivos, este aspecto afecta en el desempeño del docente, producto que no existe dominio pleno por este documento que responde a la política del Estado y del Ministerio de Educación.

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

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

Tabla 6: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	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	8,00	80%
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	8,80	88%
2.8	Utiliza el PAA	9,00	90%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	90%
2.10	Planifica la clase	8,60	86%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,40	84%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,60	86%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7,60	76%
2.15	Incorpora el PAA	8,20	82%
TOTAL		128,00	
PROMEDIO		8,53	85%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Elaborado por: Ruiz Amparito

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

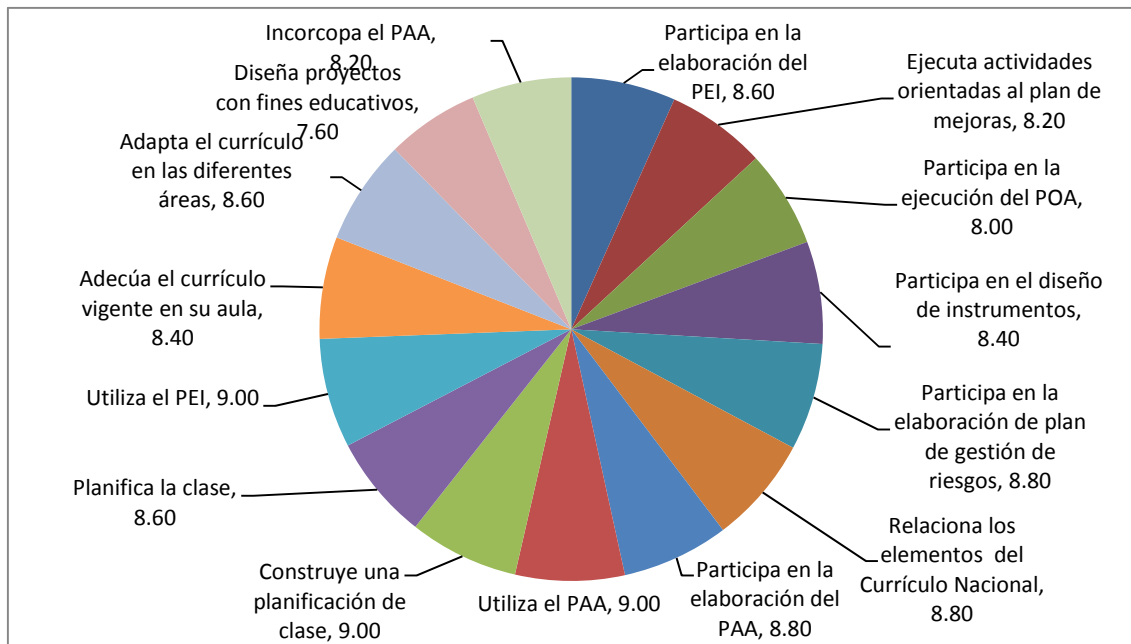


Figura 8: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Elaborado por: Ruíz Amparito.

Este aspecto es muy importante que se desarrolle por parte de los docentes de una forma armónica en la institución docente, porque es el que le va a dar cumplimiento a los objetivos de planificación institucional y los objetivos curriculares que van a responder a los objetivos generales y específicos de la enseñanza.

De acuerdo a los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento de investigación aplicado se demostró que de forma general los resultados han sido satisfactorios (85%). El ítem que donde se ha demostrado que tiene mayor dificultad es el relacionado con el diseño de proyectos con fines educativos que obtuvo un resultado de 76 %. Los proyectos con fines educativos forman parte de la labor educativa que desarrollan los docentes con sus alumnos, el cual va estar estrechamente relacionado con la formación de valores y con la calidad de la educación.

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

Tabla 7: Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,20	92%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,60	86%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,40	94%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,20	92%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PAA	8,60	86%
TOTAL		136,40	
PROMEDIO		9,09	91%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

Elaborado por: Ruiz Amparito

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

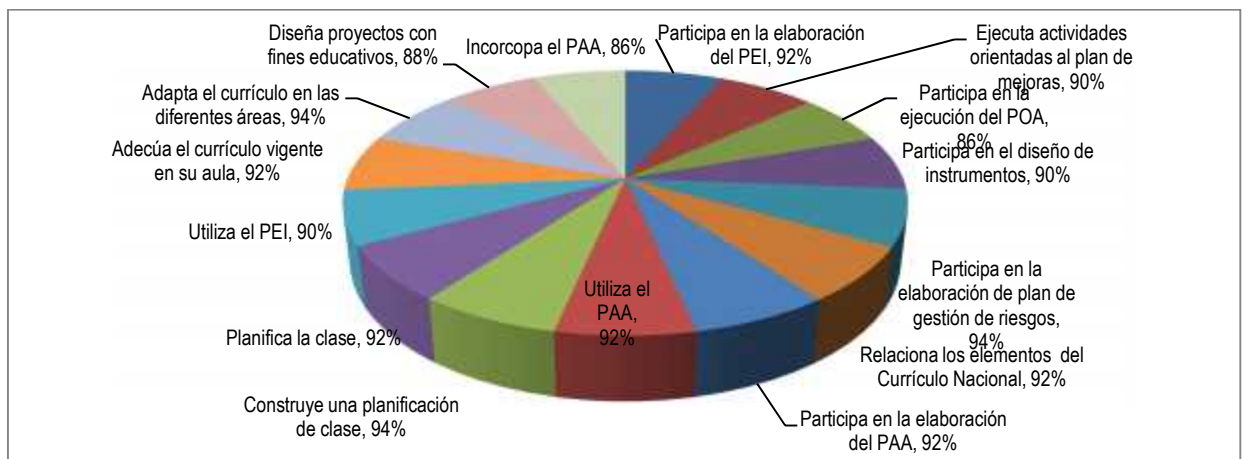


Figura 9: Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

Elaborado por: Ruiz Amparito

De acuerdo los resultados obtenidos en el nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente, se pudo constatar que de acuerdo a todos los ítem evaluados se obtuvo un 91% de promedio, obteniendo un excelente resultado. El ítem que trata con el diseño de proyectos educativos por los docentes, obtuvo un 88%, estando dentro de los más bajos, a pesar que es un nivel alto coincide que el análisis anterior, esto indica que los docentes no todos participan en los proyectos educativos con sus alumnos. Otro ítem que resultó bajo fue el relacionado con la incorporación del PAA que obtuvo un 86%, no coincidiendo con los análisis anteriores.

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

Tabla 8: 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	8,40	84%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,60	86%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,40	84%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,00	90%
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	8,80	88%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	9,20	92%
2.11	Utiliza el PEI	9,20	92%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,00	90%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,60	86%
2.15	Incorpora el PAA	8,20	82%
	TOTAL	131,60	
	PROMEDIO	8,77	88%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente

Elaborado por: Ruíz Amparito

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

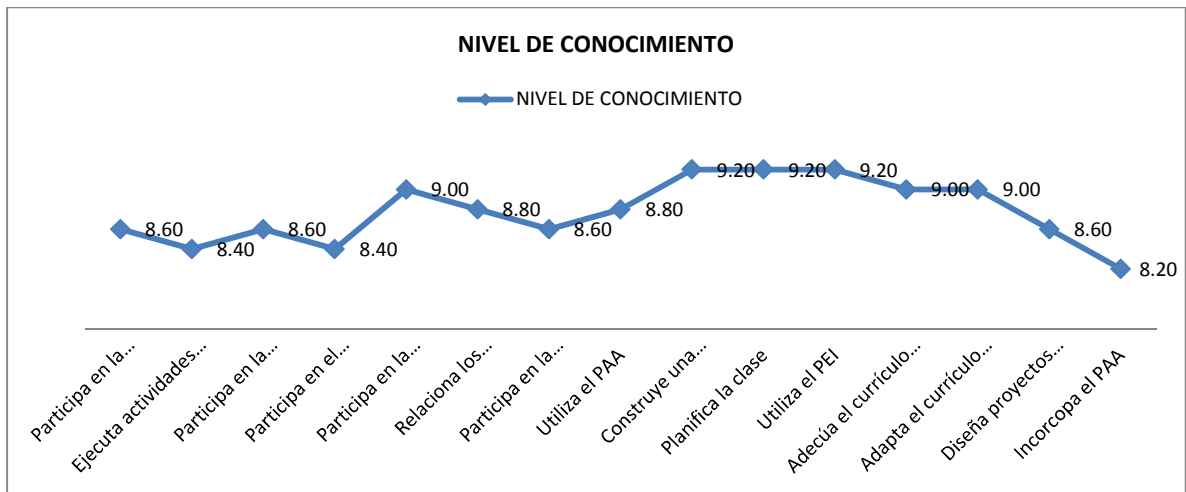


Figura 10: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su Desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente

Elaborado por: Ruiz Amparito.

Los resultados obtenidos en este ámbito, se pudo apreciar que se obtuvo un promedio de 88%, los ítem que estuvieron con resultados más bajo, aunque estuvieron todos de manera satisfactoria fueron, el relacionado con la Ejecución de actividades orientadas al plan de mejoras (84%), Participación en el diseño de instrumentos (84%) e incorporación al PAA (82%). A pesar que la frecuencia es satisfactorias en estos ítem todavía los docentes no tienen un total dominio de del desempeño que tienen que desarrollar, esto demuestra que existen dificultades en su preparación profesional.

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

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

Tabla 9: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en la planificación del proceso

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

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en la planificación del proceso.

Elaborado por: Ruiz Amparito

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

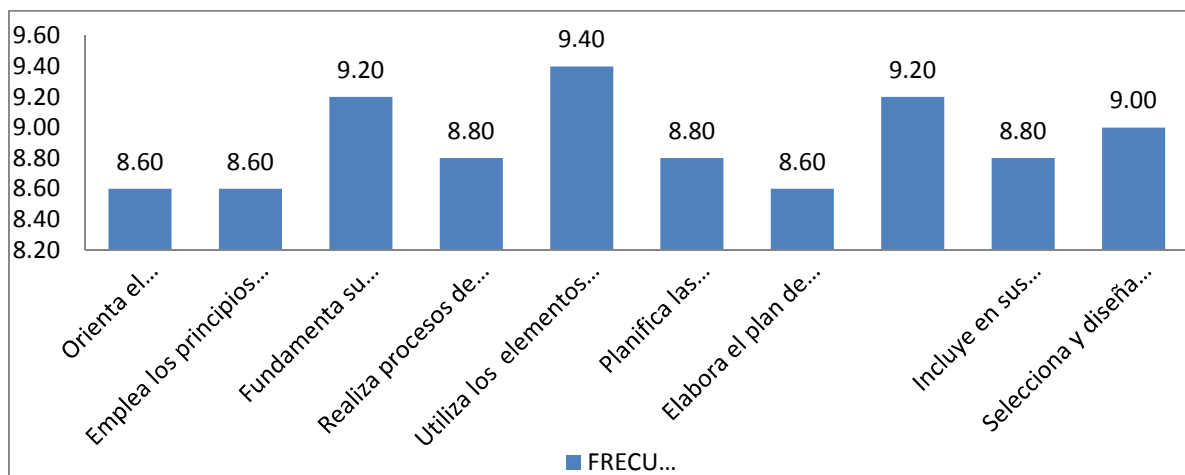


Figura 11: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en la planificación del proceso.

Elaborado por: Ruiz Amparito.

De acuerdo a los ítem evaluados referentes a la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, se puede observar que se obtuvo un promedio de 89%, siendo este un nivel alto, pero existen algunos ítem que hay que seguirlos de cerca, a pesar que son satisfactorios, pero, para lograr un proceso con calidad estos indicadores es necesario elevarlos mediante preparaciones metodológicas con los docentes encaminadas a estos aspectos: La orientación del aprendizaje en función de los conocimientos(86%), el empleo de los principios didácticos de la disciplina (86%), la elaboración del plan de clase según PAA (86%), la inclusión en las planificaciones, actividades para el aprendizaje (88%), la planificación de las actividades de acuerdo al Currículo Nacional (88%) y Realizar procesos de investigación educativa (88%).

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

Tabla 10: Nivel de Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Nº 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	8,80	88%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,80	88%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,20	92%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8,80	88%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
	TOTAL	91,80	
	PROMEDIO	9,18	92%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Importancia del desempeño, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Elaborado por: Ruíz Amparito

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

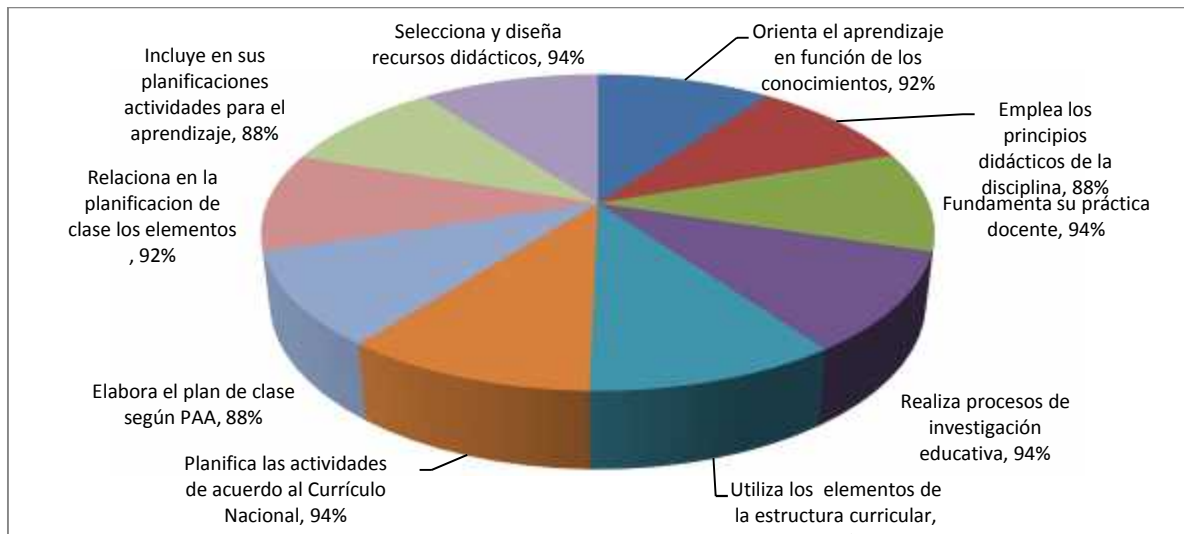


Figura 12: Nivel de Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Importancia del desempeño, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Elaborado por: Ruiz Amparito

Este ámbito está relacionado con la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, los resultados han demostrado que existe un promedio elevado con un 92%, no obstante existen algunos ítem que están un poco bajo y que es necesario trabajar con los docentes en su preparación profesional, de estos se encuentran: Emplea los principios didácticos de la disciplina (88%), elabora el plan de clase según PAA (88%) e incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje (88%), como se puede apreciar son actividades muy importante que desarrolla el docente.

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

Tabla 11: Nivel de Conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Nº ITEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,80	88%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,20	92%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,80	88%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,80	88%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8,80	88%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,80	88%
	TOTAL	89,80	
	PROMEDIO	8,98	90%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza- aprendizaje.

Elaborado por: Ruíz Amparito

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

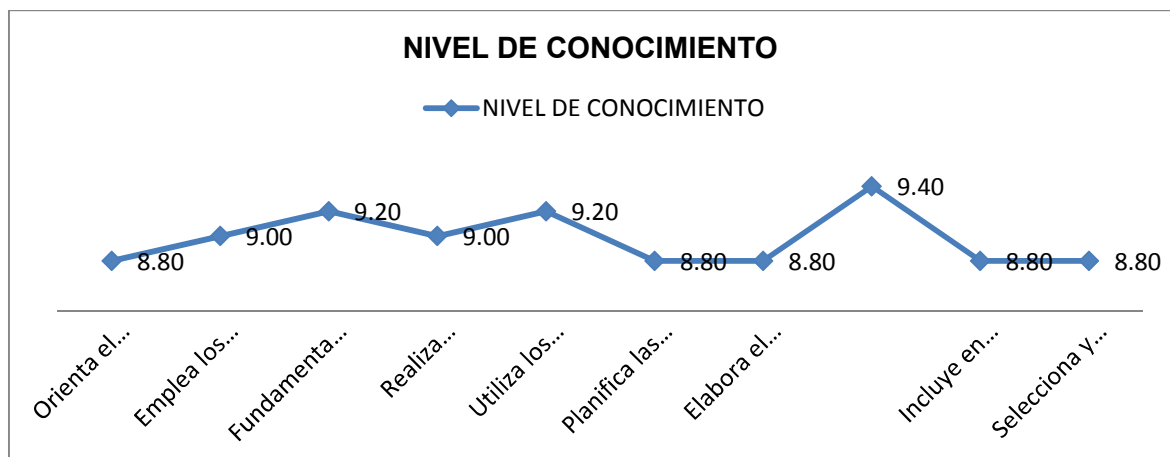


Figura 13: Nivel de Conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del procesos de enseñanza- aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza- aprendizaje.

Elaborado por: Ruíz Amparito

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede observar que se obtuvo un promedio de 90%, siendo excelente, pero existen algunos ítems que aunque están altos es necesario trabajar en la preparación metodológica de los docentes, estos son: Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos (88%), Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional (88%), Elabora el plan de clase según PAA (88%), Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje (88%), Selecciona y diseña recursos didácticos (88%). Estos ítem están relacionados con actividades muy importante que el docente tiene que desarrollar, los cuales van incidir de forma directa en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje

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

INICIO

Tabla 12: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde el docente y las observaciones de la investigadora.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,80	9,20	88%	92%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	8,80	92%	88%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	8,60	96%	86%
	TOTAL	27,60	26,60		
	PROMEDIO	9,20	8,87	92%	89%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del aprendizaje desde el docente y las observaciones de la investigadora.

Elaborado por: Rulz Amparito

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

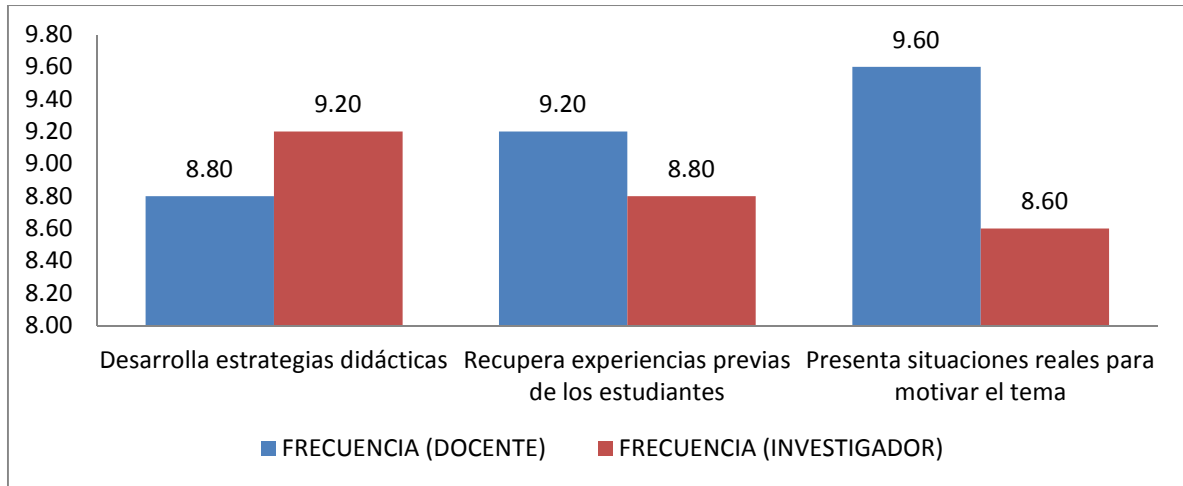


Figura 14: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde el docente y las observaciones de la investigadora.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del aprendizaje desde el docente y las observaciones de la investigadora.

Elaborado por: Ruiz Amparito

La gestión del aprendizaje en el inicio de la clase, es muy importante para mejorar la labor educativa que desarrolla el docente con el fin de mejorar la calidad de manera cuantitativa y cualitativa el proceso de enseñanza-aprendizaje. La evaluación que se realizó en esta investigación dio como resultados, que el porcentaje promedio de los ítems fue de 89%, los indicadores que resultaron más bajos fueron: Presenta situaciones reales para motivar el tema (86%) y presenta experiencias previas de los estudiantes (88%). Estos aspectos son muy importante tenerlos en cuenta si se va a aplicar un método de aprendizaje desarrollador o activo durante la clase y dejar los métodos tradicionales que no conducen a desarrollar la independencia y creatividad de los alumnos entre otros aspectos.

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 13: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde el docente y las observaciones de la investigadora.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	8,50	100%	85%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,60	8,70	86%	87%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,80	8,40	88%	84%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,00	8,60	90%	86%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,60	8,70	86%	87%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	8,60	90%	86%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8,80	8,50	88%	85%
	TOTAL	62,80	60,00		
	PROMEDIO	8,97	8,57	90%	86%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del aprendizaje desde el docente y las observaciones de la investigadora.

Elaborado por: Ruiz Amparito.

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

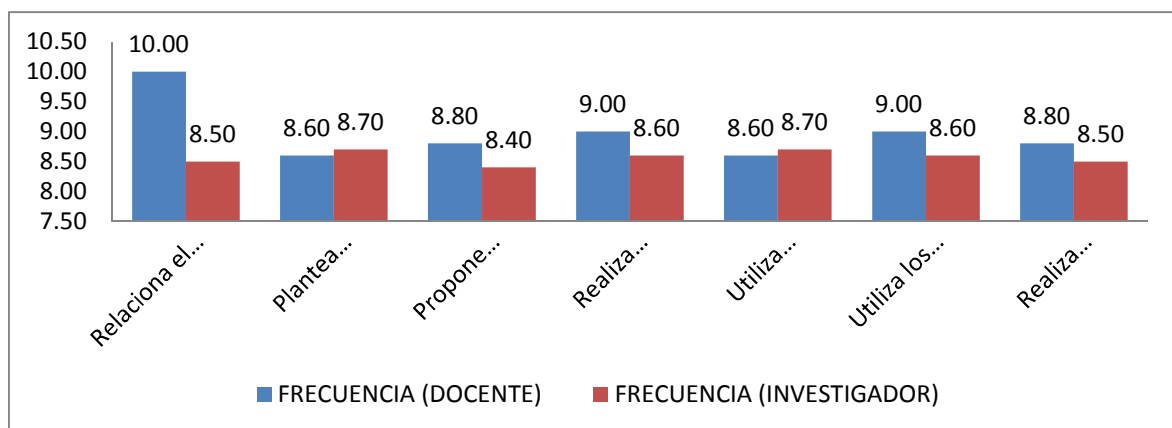


Figura 15: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del Aprendizaje desde el docente y las observaciones de la investigadora.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del aprendizaje desde el docente y las observaciones de la investigadora.

Elaborado por: Ruiz Amparito

La gestión del aprendizaje durante el desarrollo de la clase reviste gran importancia. Los resultados obtenidos determinaron que el promedio de los ítem fue de un 86%, siendo un valor satisfactorio con tendencia a excelente, pero existen ítem que por la importancia que tienen durante el desarrollo de la clase hay que tenerlos en cuenta en la preparación docente. Estos indicadores son: relaciona el tema con la realidad (85%), realiza actividades para la aplicación del conocimiento (85%), realiza actividades para organizar, sistematizar (86%) y utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje (86%),

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

EVALUACIÓN

Tabla 14: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en la gestión del aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,20	8,50	82%	85%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	7,80	8,30	78%	83%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,00	7,80	80%	78%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,20	8,20	82%	82%
	TOTAL	32,20	32,80		
	PROMEDIO	8,05	8,20	81%	82%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del aprendizaje desde el docente y las observaciones de la investigadora.

Elaborado por: Ruiz Amparito

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

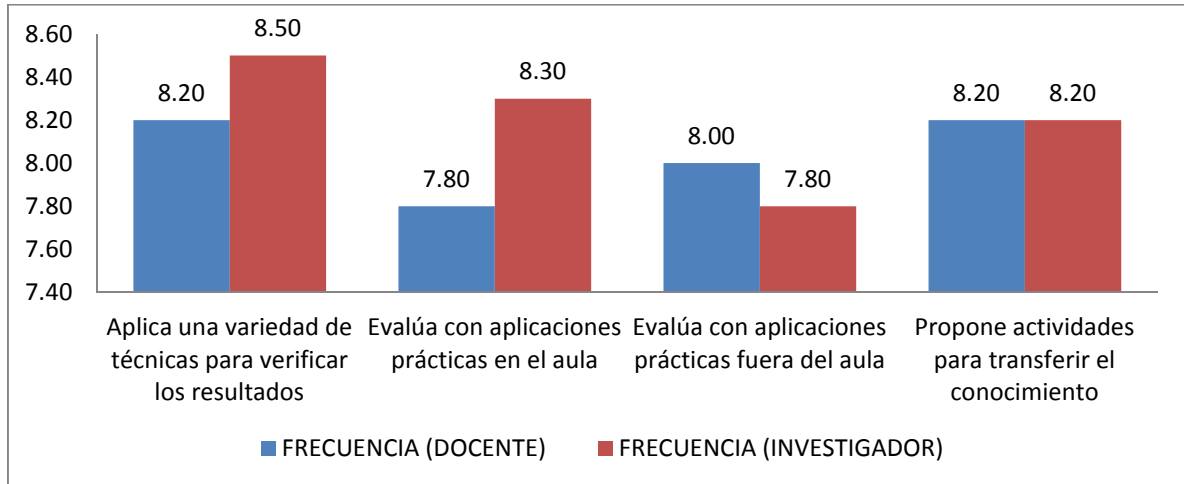


Figura 16: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde el docente y las observaciones de la investigadora

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del aprendizaje desde el docente y las observaciones de la investigadora.

Elaborado por: Ruiz Amparito

En la fase de la evaluación los indicadores que se evaluaron, se obtuvo un promedio de un 82%. La autora de esta investigación considera que todos los ítem tienen dificultades producto a los resultados obtenidos: Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula (78%), propone actividades para transferir el conocimiento (82%), evalúa con aplicaciones prácticas en el aula (83%) y aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados (85%).

Se puede observar que con la actividad de evaluación en clases hay dificultades en la proyección del docente, no se aplican estrategias que vayan al desarrollo cognitivo del alumno, se refleja que existen dificultades en el cumplimiento de las fases de la evaluación que está dada en la orientación, desarrollo y evaluación.

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

Tabla 15: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en la gestión del aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,20	8,87	92%	89%
3.12	DESARROLLO	8,97	8,57	90%	86%
3.13	EVALUACIÓN	8,05	8,20	81%	82%
	TOTAL	26,22	25,64		
	PROMEDIO	8,74	8,55	87%	85%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del aprendizaje desde el docente y las observaciones de la investigadora.

Elaborado por: Ruiz Amparito

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

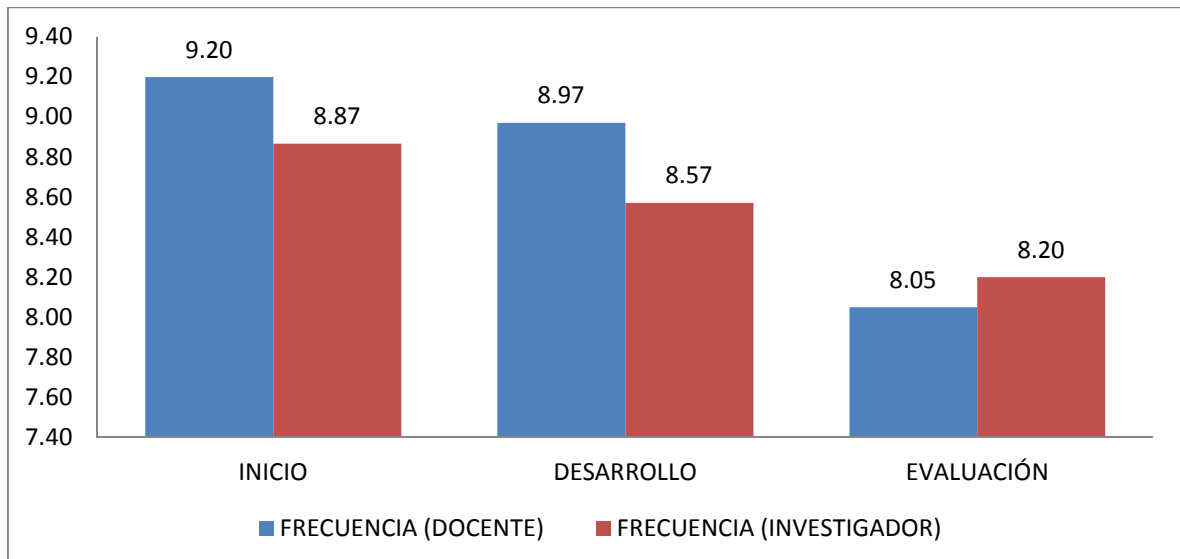


Figura 17: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde el docente y las observaciones de la investigadora

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del aprendizaje desde el docente y las observaciones de la investigadora.

Elaborado por: Ruiz Amparito

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede apreciar que el indicador de evaluación es el que tienen mayor dificultades (82%), el desarrollo (86%) y el inicio con (89%). Estos resultados demuestran que hay que trabajar en la preparación de los docentes en cuanto a las actividades a desarrollar en las fases de la clase con el fin de que los docentes sean más creadores en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	92%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
	TOTAL	28,40	
	PROMEDIO	9,47	95%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Niveles de frecuencia de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección de ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Elaborado por: Ruiz Amparito

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



Figura 18: Nivel de importancia del ámbito de Gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección de ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Niveles de frecuencia de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección de ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Elaborado por: Ruiz Amparito

Los resultados obtenidos en este ámbito han sido excelentes, aunque existe cierta contradicción con los resultados obtenidos del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde el docente que se obtuvo 87% y en este nivel el ítem que corresponde en la aplicación de estrategias didácticas el resultado obtenido es de 92%

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
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	8,80	88%
	TOTAL	64,40	
	PROMEDIO	9,20	92%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Niveles de frecuencia de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección de ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Elaborado por: Ruiz Amparito

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



Figura 19: Nivel de importancia del ámbito de Gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección de ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Niveles de frecuencia de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección de ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Elaborado por: Ruíz Amparito

Los resultados obtenidos en los ítem evaluados durante el desarrollo de la clase en la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, demostró que los ítem más bajo fueron la Utilización de estrategias metodológicas (86%) y la, realización de actividades para la aplicación del conocimiento con un (88%). Esto indica que no todos los profesores utilizan estrategias metodológicas y técnicas encaminadas a impartir el contenido, esto impide en gran medida la participación activa de los alumnos durante el desarrollo de la clase

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 18: Nivel de importancia del ámbito de Gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección de ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,60	86%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,60	86%
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	34,20	
	PROMEDIO	8,55	86%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Niveles de frecuencia de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección de ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Elaborado por: Ruiz Amparito

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

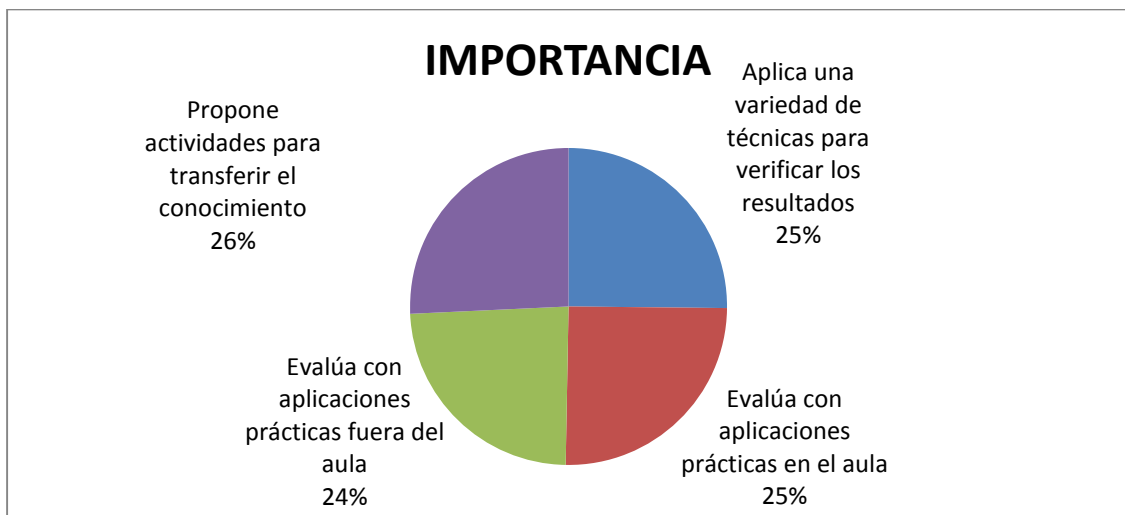


Figura 20: Nivel de importancia del ámbito de Gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección de ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Niveles de frecuencia de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección de ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Elaborado por: Ruiz Amparito

Para la evaluación de esta fase de la clase los ítems resultaron satisfactorios, aunque algunos quedaron bajos dentro de ese rango, esto indica que los docentes pueden perfeccionar más y usar técnicas que les permita que sean más efectivas. Dentro de los ítems que obtuvieron un resultado más bajo está el relacionado con la evaluación con aplicaciones prácticas fuera del aula (78%), propone actividades para transferir el conocimiento (82%), evalúa con aplicaciones prácticas en el aula (83%) y aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados (85%).

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 19: Nivel de importancia del ámbito de Gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección de ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,47	95%
3.12	DESARROLLO	9,20	92%
3.13	EVALUACIÓN	8,55	86%
TOTAL		27,22	
PROMEDIO		9,07	91%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Niveles de frecuencia de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección de ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Elaborado por: Ruíz Amparito

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

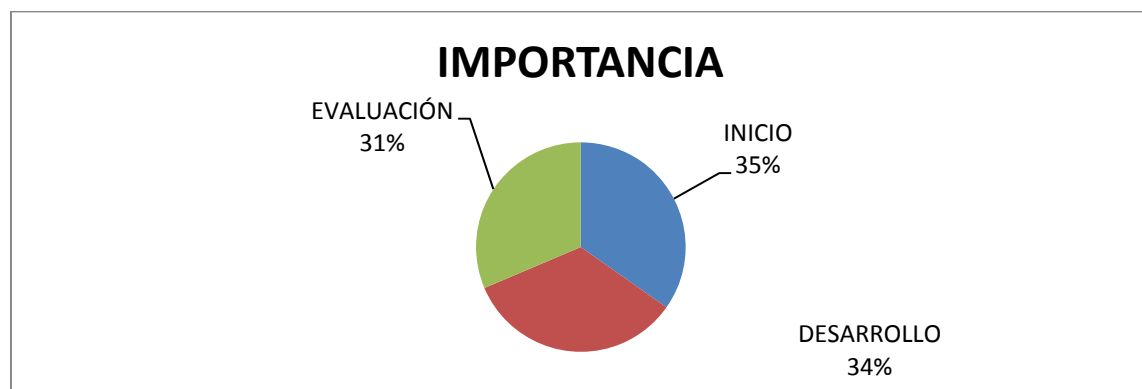


Figura 21: Nivel de importancia del ámbito de Gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección de ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Niveles de frecuencia de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección de ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Elaborado por: Ruíz Amparito

El comportamiento de la frecuencia promedio de los niveles evaluados en la parte inicial, desarrollo y evaluación fueron de forma satisfactorias, no deja de tener algunas cuestiones que se analizaron en los análisis anteriores que tienen ciertas dificultades. Estos aspectos se deben de tener presente en la preparación de los docentes con el fin de elevar la calidad del desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje

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 20: Nivel de conocimiento que tiene el docente en la gestión del aprendizaje

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

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Nivel de conocimiento que tiene el docente en la gestión del aprendizaje.

Elaborado por: Ruiz Amparito

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

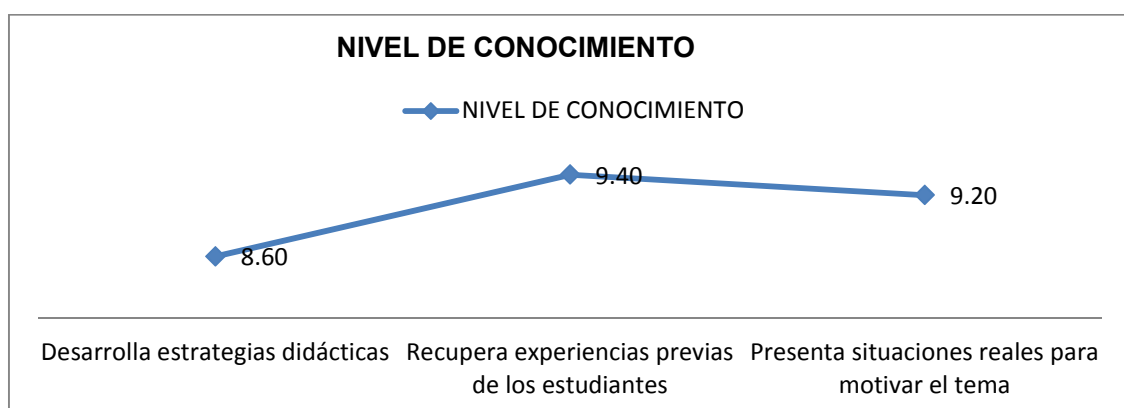


Figura 22: Nivel de conocimiento que tiene el docente en la gestión del aprendizaje

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Nivel de conocimiento que tiene el docente en la gestión del aprendizaje.

Elaborado por: Ruiz Amparito

Los resultados demuestran que en el ítem relacionado con el desarrollo de estrategias didácticas los docentes no tienen los conocimientos necesarios para desarrollarlas y aplicarlas, siendo este aspecto con un resultado obtenido de (86%).

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 21: Nivel de conocimiento que tiene el docente en la gestión del aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	94%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,00	90%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,80	88%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	90%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8,80	88%
	TOTAL	63,40	
	PROMEDIO	9,06	91%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Nivel de conocimiento que tiene el docente en la gestión del aprendizaje.

Elaborado por: Ruíz Amparito

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

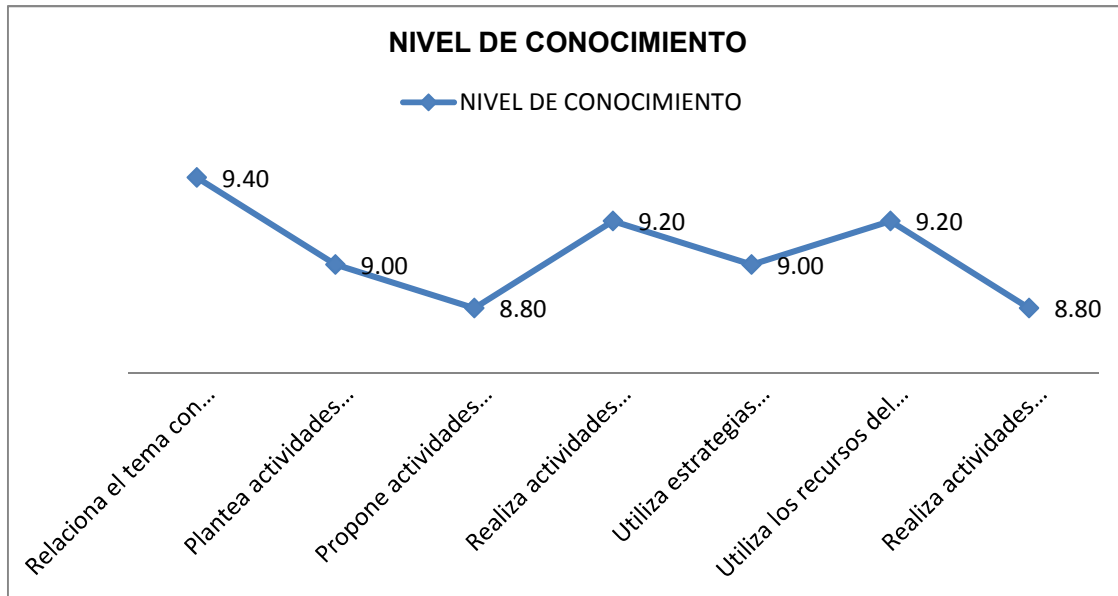


Figura 23: Nivel de conocimiento que tiene el docente en la gestión del aprendizaje

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Nivel de conocimiento que tiene el docente en la gestión del aprendizaje.

Elaborado por: Ruiz Amparito

En este tipo de gestión que realiza el docente durante el desarrollo de la clase, se evalúan varios ítem que se encuentran en la tabla, los que dieron resultados más bajos fueron: Propone actividades alternativas metodológicas (88%) y realiza actividades para la aplicación del conocimiento (88%), siendo el más alto: Relaciona el tema con la realidad con un (94%). Estos resultados demuestran que los docentes en su totalidad no buscan métodos y alternativas para desarrollar un contenido más activo durante la clase. Todo parece indicar que no utilizan las suficientes técnicas grupales y cualquier otra alternativa que favorezca la participación de los alumnos durante la clase, que propicie su participación y el desarrollo de la creatividad. Los otros indicadores resultaron altos, pero no deja que existan dificultades a la hora de aplicarlos por los docentes, se encuentran las actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, actividades para organizar, sistematizar el conocimiento, el uso de estrategias metodológicas y el uso de recursos del medio para generar aprendizaje, todo esto contribuya a que se desarrolle un aprendizaje más activo y más desarrollador.

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.

EVALUACION

Tabla 22: Nivel de conocimiento que tiene el docente en la gestión del aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,40	84%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,40	84%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,00	80%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,40	84%
TOTAL		33,20	
PROMEDIO		8,30	83%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Nivel de conocimiento que tiene el docente en la gestión del aprendizaje.

Elaborado por: Ruiz Amparito

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

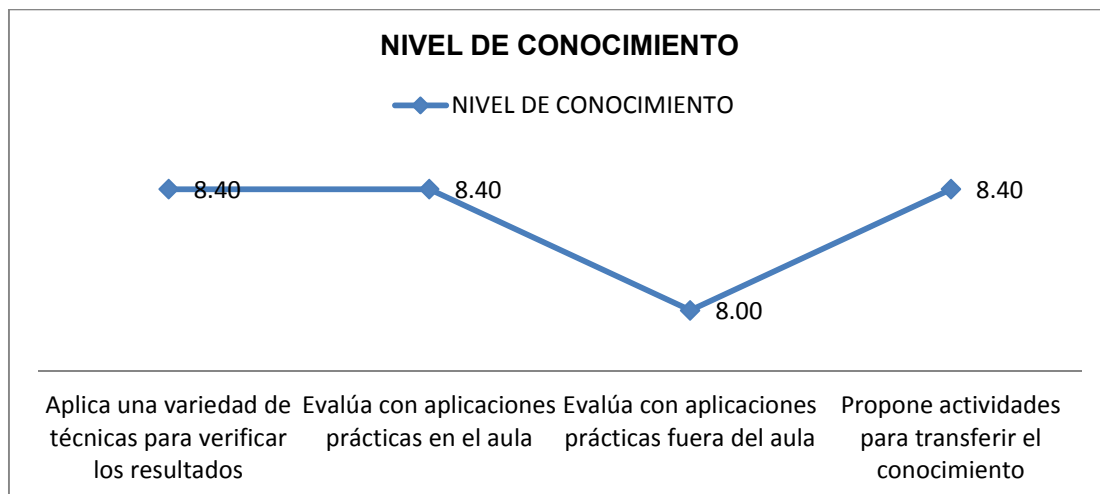


Figura 24: Nivel de conocimiento que tiene el docente en la gestión del aprendizaje

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Nivel de conocimiento que tiene el docente en la gestión del aprendizaje.

Elaborado por: Ruíz Amparito

La gestión de la evaluación por parte del docente en el desarrollo del aprendizaje, no deja de tener dificultades, esto se ha demostrado con los resultados obtenidos, aunque no son bajos los resultados, pero si influyen en la calidad del proceso de aprendizaje que se lleva a cabo en la institución docente. Los ítems que se evaluaron están relacionados con las técnicas que aplica el docente para evaluar, la evaluación dirigida a la parte práctica y las actividades relacionadas a transferir el conocimiento.

Este aspecto de evaluación coincide con el análisis realizado en la tabla 16, coinciden con dificultades similares en la evaluación en clase.

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 23: Nivel de conocimiento que tiene el docente en la gestión del aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,40	84%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,40	84%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,00	80%
	TOTAL	24,80	
	PROMEDIO	8,27	83%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Nivel de conocimiento que tiene el docente en la gestión del aprendizaje.

Elaborado por: Ruíz Amparito

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

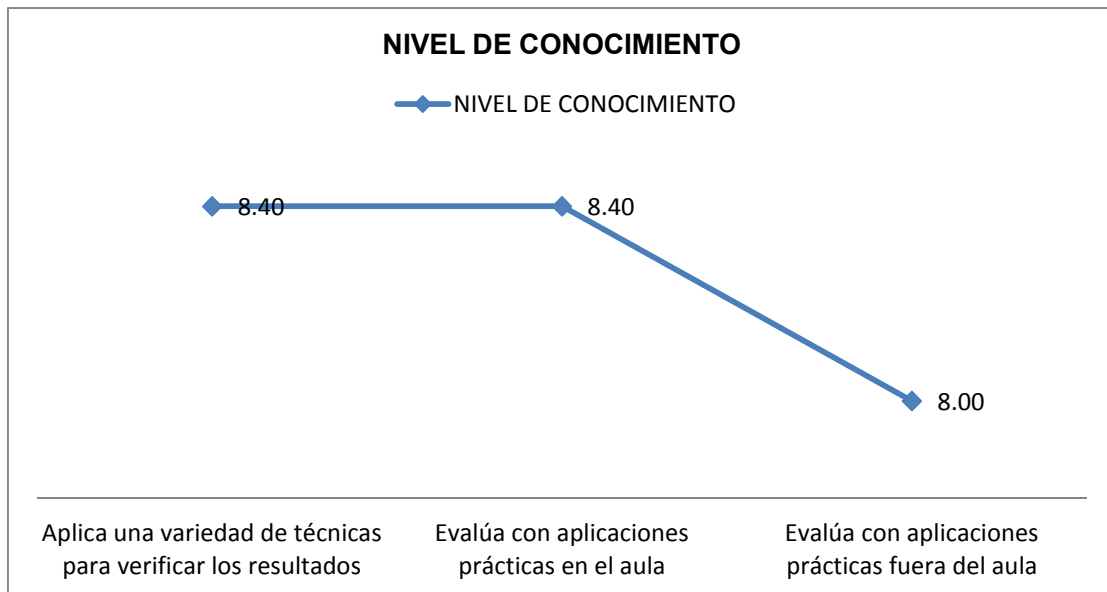


Figura 25: Nivel de conocimiento que tiene el docente en la gestión del aprendizaje

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Nivel de conocimiento que tiene el docente en la gestión del aprendizaje.

Elaborado por: Ruiz Amparito

3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Con este análisis global se demuestra que existen dificultades en:

1. Las técnicas para verificar los resultados.
2. La inserción de técnicas prácticas para evaluar los resultados del conocimiento.
3. La inserción de técnicas prácticas para evaluar los resultados del conocimiento fuera del aula.

De manera estratégica es necesario tener en cuenta en la preparación metodológica de los docentes.

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

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

Tabla 24: Niveles del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	8,70	92%	87%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,80	8,60	78%	86%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,00	7,90	70%	79%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	6,60	8,20	66%	82%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,20	8,60	82%	86%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	9,30	94%	93%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,60	9,30	86%	93%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,00	9,10	90%	91%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	9,20	92%	92%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	9,10	98%	91%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,00	9,00	80%	90%
4.12	Promueve en los estudiantes el interés	8,40	9,10	84%	91%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,00	9,80	90%	98%
	TOTAL	110,20	115,90		
	PROMEDIO	8,48	8,92	85%	89%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación.

Elaborado por: Ruíz Amparito

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

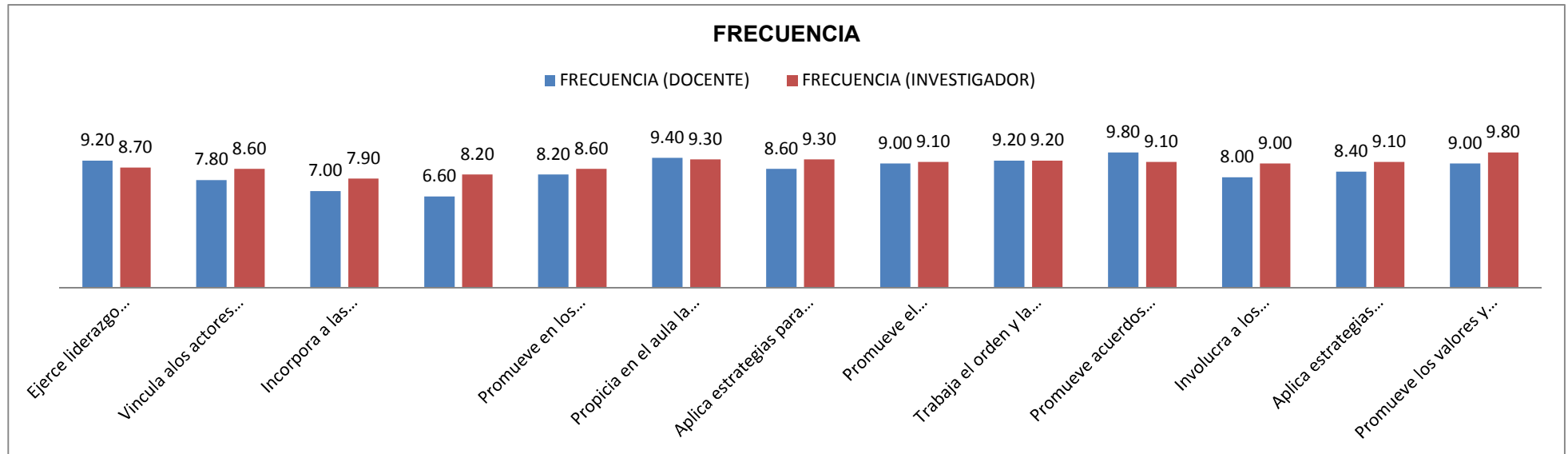


Figura 26: Niveles de desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación.

Elaborado por: Ruiz Amparito

Los ítems que se valoraron en función del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador van a estar en función del desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, desde la perspectiva pedagógica y educativa, lo cual el docente juega un rol importante en su labor educativa. El porcentaje promedio de los ítems de los docentes es de 85% y por la parte de los docentes como investigador es de 89%, esto indica que hay que profundizar en la preparación de los docentes en el desempeño de estos niveles.

Los ítems que resultaron con mayores dificultades de acuerdo a los porcentajes obtenidos fueron: Promueve acciones orientadas al servicio (66%) y (82%), incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales (70%) y (79%), vincula a los actores educativos (78%) y (86%), involucra a los estudiantes en la planeación (80%) y (90%), promueve en los estudiantes el interés (82%) y (86%). Esto indica que los docentes tienen que involucrarse más en estas actividades con los estudiantes y para los estudiantes, producto a que estos ítems están estrechamente vinculados con la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

Tabla 25: Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,00	90%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,40	84%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,60	86%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	90%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	92%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,00	90%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,60	86%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	94%
TOTAL		118,80	
PROMEDIO		9,14	91%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño del docente

Elaborado por: Ruíz Amparito

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

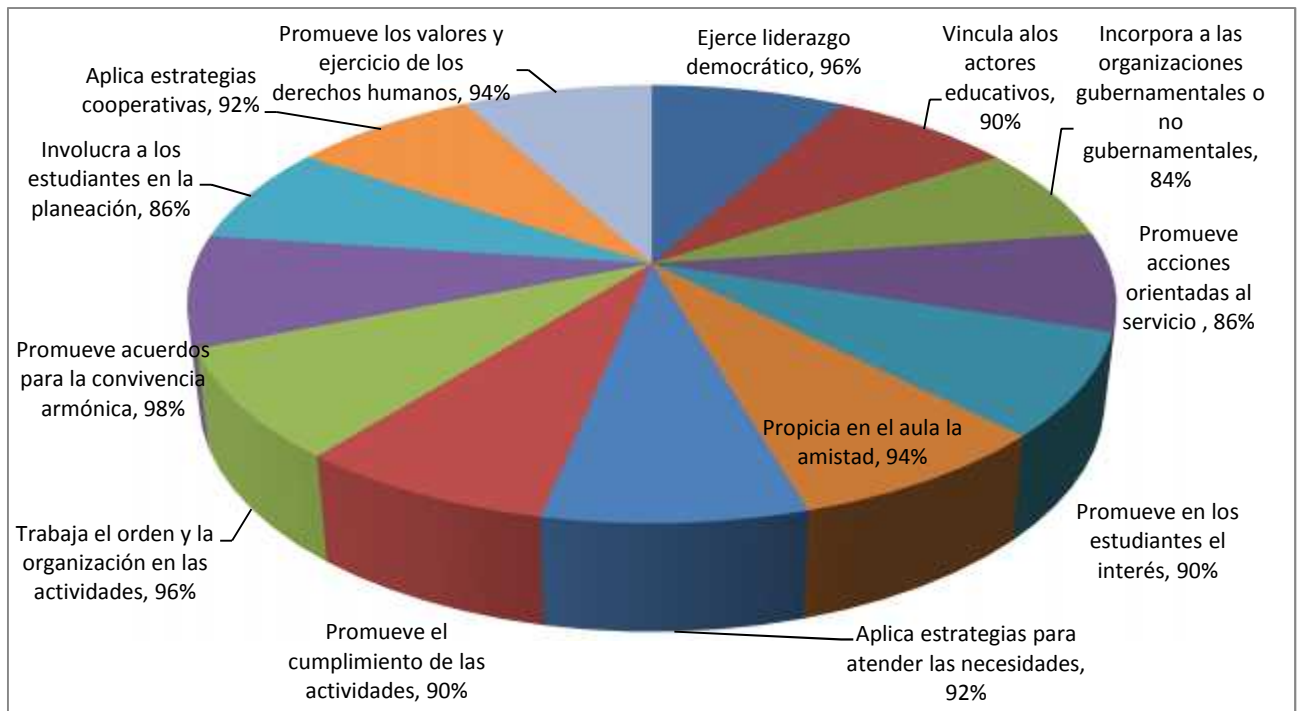


Figura 27: Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño del docente

Elaborado por: Ruiz Amparito

De acuerdo a los resultados obtenidos, se ha demostrado que existe liderazgo y comunicación que han influido en el desempeño del docente con un promedio de los ítems evaluados de un 91%, los ítems que obtuvieron valores más bajos fueron: Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales (84%), Promueve acciones orientadas al servicio (86%) e involucra a los estudiantes en la planeación (86%). Estos resultados están relacionados con los resultados obtenidos en la tabla 22 que se evaluaron y se obtuvo valores que indican que hay ciertas dificultades, estos aspectos hay que tenerlos en cuenta en la preparación metodológica de los docentes.

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

Tabla 26: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	90%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	86%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,20	82%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,80	78%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,60	86%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,20	92%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,80	88%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,00	90%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,00	90%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,40	84%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,20	82%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	8,60	86%
TOTAL		113,20	
PROMEDIO		8,71	87%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño del docente

Elaborado por: Ruiz Amparito

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

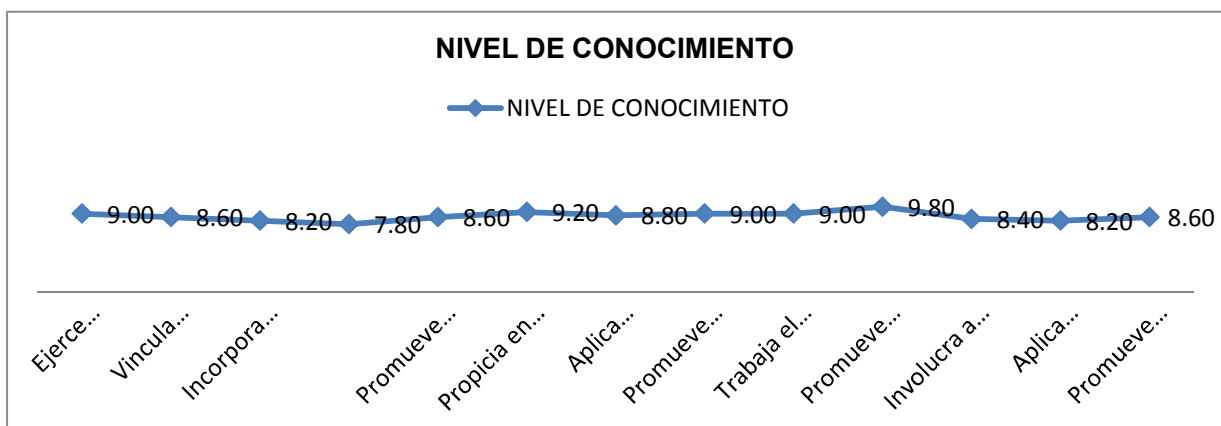


Figura 28: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño del docente

Elaborado por: Ruíz Amparito

Los resultados indican que los docentes tienen que tener mayor información y preparación todo lo relacionado con las funciones que tienen que ejercer con el liderazgo y la comunicación con sus estudiantes, esto lo demuestra el promedio de los ítems que fue del 87% y los que obtuvieron con un porcentaje más bajo fueron: Promueve acciones orientadas al servicio (78%), incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales (82%), Aplica estrategias cooperativas (82%), Involucra a los estudiantes en la planeación (84%), Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos (86%), Promueve en los estudiantes el interés (86%), Vincula a los actores educativos (86%). Estos ítems con valores satisfactorios, pero que tienen dificultades por los valores bajos si se comparan con los demás coinciden que los valores obtenidos en las tablas anteriores de resultados.

3.5. Comparación del Cuestionario de Autoevaluación con el Registro de Observación de las Actividades Docentes

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

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,20	8,87
	Desarrollo	8,97	8,57
	Evaluación	8,05	8,20
	Visión Global	8,74	8,55
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8,48	8,92

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

Elaborado por: Ruíz Amparito

Comparación del Cuestionario de Autoevaluación con el Registro de Observación de las Actividades Docentes

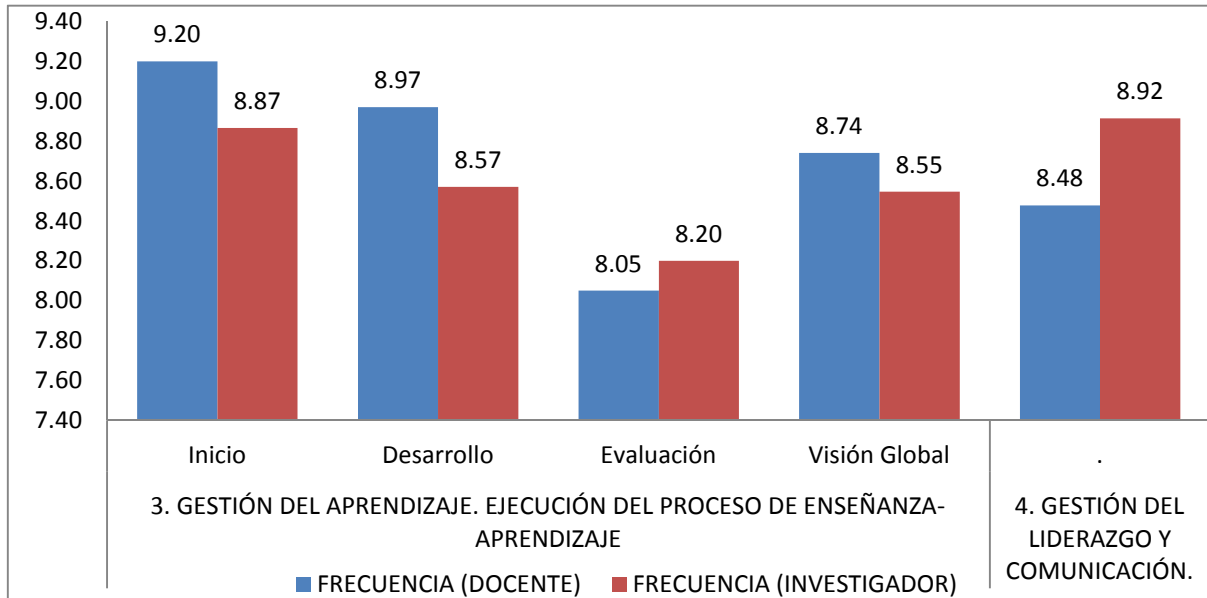


Figura 29: Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

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

Elaborado por: Ruiz Amparito

De acuerdo a los resultados obtenidos, a través del registro de observaciones de las actividades docentes, se demostró que en la evaluación es donde hay mayores dificultades, tanto en la frecuencia docente como de investigación, le sigue la frecuencia de investigación en el desarrollo. Esto demuestra que en la etapa de evaluación es donde hay una mayor incidencia de dificultades.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 28: Análisis global del desempeño profesional del docente

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8,85	9,43	9,00
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,53	9,09	8,77
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,90	9,18	8,98
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,74	9,07	8,27
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,48	9,14	8,71

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Nivel de análisis global del desempeño profesional del docente

Elaborado por: Ruiz Amparito

Desempeño profesional del docente (análisis global)

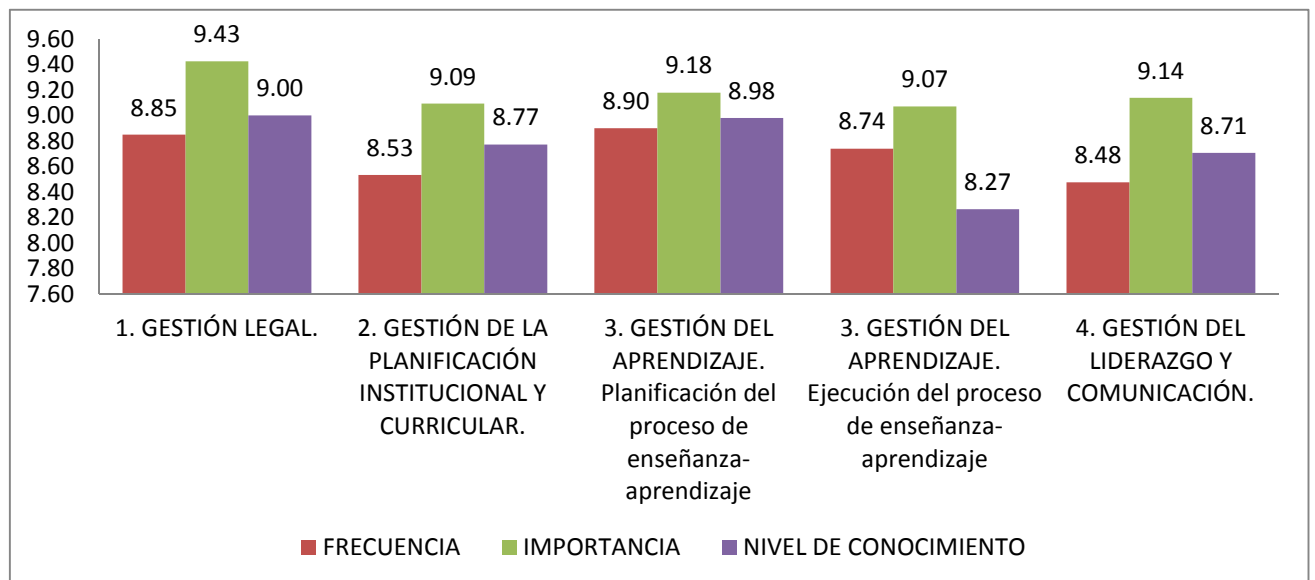


Figura 30: Análisis global del desempeño profesional del docente

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Nivel de análisis global del desempeño profesional del docente

Elaborado por: Ruiz Amparito

En el análisis del desempeño profesional del docente de formas global los resultados obtenidos se puede observar que el nivel de conocimiento con relación a la “gestión de la planificación institucional y curricular” obtuvo un 8,77 con frecuencia de 8,53. La “gestión del aprendizaje”, en el nivel del conocimiento obtuvo como resultado 8,27 con una frecuencia de 8,74. La “Gestión del liderazgo, en el nivel del conocimiento con 8,71 con frecuencia de 8,48. Estos resultados coinciden con los análisis antes planteados, por lo que se hace necesario preparar a los docentes en estos aspectos con vistas a mejorar la calidad del aprendizaje de los alumnos.

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

Tabla 29: desglose en la gestión del aprendizaje.

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
	INICIO	9,20	9,47
DESARROLLO	8,97	9,20	9,06
EVALUACIÓN	8,05	8,55	8,30

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Nivel de desglose en la gestión del aprendizaje

Elaborado por: Ruiz Amparito

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

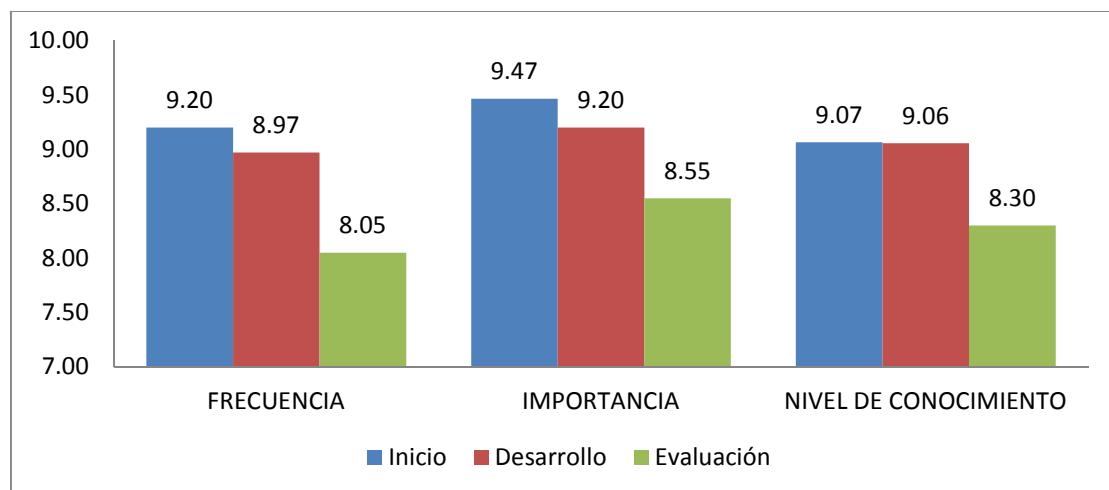


Figura 31: Desglose en la gestión del aprendizaje

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Nivel de desglose en la gestión del aprendizaje

Elaborado por: Ruiz Amparito

Los resultados obtenidos han demostrado que en la evaluación es donde existen mayores dificultades. Este resultado coincide con los resultados obtenidos en los análisis anteriores, demostrando que es necesario preparar a los docentes en las metodologías a seguir en la evaluación.

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

Tabla 30: Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9,20	8,97	8,05
IMPORTANCIA	9,47	9,20	8,55
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,07	9,06	8,30

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Elaborado por: Ruiz Amparito

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

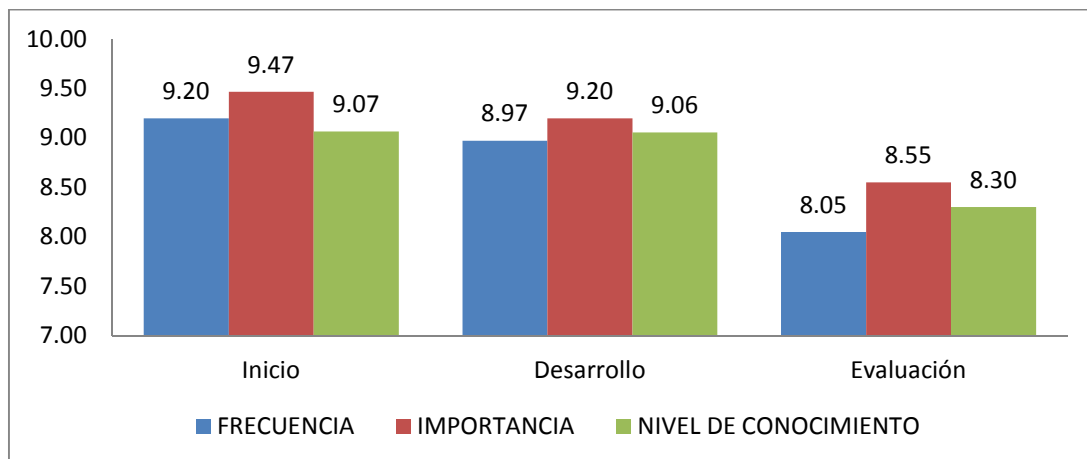


Figura 32: Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación. Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Elaborado por: Ruiz Amparito

Estos resultados coinciden con los resultados anteriores, siendo la evaluación en la gestión del aprendizaje la que más dificultades tiene en su aplicación como en su conocimiento.

ANÁLISIS DE DISCUSIÓN

La labor del docente se requiere de mucho esfuerzo y dedicación en su labor docente-educativa durante el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, es necesario que esa labor educativa sea efectiva para que tenga óptimos resultados y se revierta en la calidad del aprendizaje de los alumnos. El docente implica no solamente tener dominio científico, sino también valores y actitudes, que son elementos indispensables para tener una formación integral.

Existe una realidad elemental, es que muchos docentes que se encuentran trabajando como educadores en los diferentes niveles de enseñanza no tienen toda la preparación pedagógica suficiente acorde con los cambios tecnológicos educativos para poder realmente transmitir en proceso de enseñanza-aprendizaje con calidad.

La preparación docente debe ir dirigida hacia la teoría y la práctica, con una visión de análisis en el desempeño del docente y en su formación permanente, teniendo en cuenta los contextos actuales. Para esta preparación es necesario tener en cuenta la experiencia de los docentes, su capacidad y creatividad, disposición y el compromiso que tienen en educar a los alumnos desde el punto de vista profesional y personal.

En la presente investigación se aplicó varios instrumentos de investigación, tales como el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente donde se avaluó los cuatro ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación. Registro de observaciones de las actividades docentes en los ámbitos y de liderazgo y comunicación y cuestionario de encuesta. Los instrumentos están encaminados a determinar las dificultades y regularidades que existe en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje que se llevó a cabo en 2do, 3ero, 4to, 5to y 6to grado de Educación General Básica de la Unidad Educativa "Rumiñahui", teniendo en cuenta el objetivo general y específicos que se trazó para el desarrollo de esta investigación.

Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

El desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal es muy importante el dominio de

todos los documentos y normativas que rigen la política educativa en el país y que es de estricto cumplimiento por los docentes, para eso es necesario que los docentes tengan dominio pleno y conocimiento para que lo puedan aplicar adecuadamente durante el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

En los tres niveles que se evaluó el desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, los docentes de forma general dominan la gestión legal. En el aspecto donde hubo dificultades fue en el dominio y uso del Plan Decenal de Educación, los objetivos y en los niveles del sistema educativo ecuatoriano.

Desempeño profesional en el ámbito de la planificación

El desempeño profesional en la planificación, de acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se pudo constatar que los indicadores de diseño de proyectos educativos por los docentes, incorporación del PAA y participación en el diseño de instrumento son los que tienen mayores dificultades en el conocimiento y dominio por parte de los docentes evaluados.

Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.

Planificación

En este aspecto se evaluaron diferentes niveles encaminados a evaluar el desempeño profesional en la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, los niveles que resultaron con dificultades por parte del desempeño de los docentes son los siguientes:

- La orientación del aprendizaje en función de los conocimientos.
- El empleo de los principios didácticos de la disciplina
- La elaboración del plan de clase según PAA.
- La inclusión en las planificaciones, actividades para el aprendizaje.
- La planificación de las actividades de acuerdo al Currículo Nacional.
- Realizar procesos de investigación educativa.
- Planificaciones actividades para el aprendizaje.

Estos elementos son esenciales para realizar una adecuada planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Ejecución

En la etapa de la ejecución se puede constatar que los indicadores que se evaluaron obtuvieron mayores dificultades en la gestión del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje fueron los siguientes:

- Presenta situaciones reales para motivar el tema.
- Presenta experiencias previas de los estudiantes.
- Relaciona el tema con la realidad.
- Realiza actividades para la aplicación del conocimiento.
- Realiza actividades para organizar, sistematizar utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje.
- Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.
- Propone actividades para transferir el conocimiento.
- Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.
- Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados.
- Los docentes no tienen la preparación metodológica necesaria para elaborar y aplicar estrategias didácticas durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Proponen actividades con alternativas metodológicas.
- Aplicación de actividades para la impartición del contenido.
- Las técnicas para verificar los resultados.
- La inserción de técnicas prácticas para evaluar los resultados del conocimiento.
- La inserción de técnicas prácticas para evaluar los resultados del conocimiento fuera del aula.

Los indicadores relacionados con la evaluación de los contenidos resultaron los de mayores dificultades.

Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

En el desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, los indicadores con mayores dificultades fueron los siguientes:

- Promueve acciones orientadas al servicio.
- Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales.
- Vincula a los actores educativos.
- Involucra a los estudiantes en la planeación.
- Promueve en los estudiantes el interés.

En la importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente durante la ejecución del proceso, se pudo observar que los indicadores con mayores dificultades resultaron los siguientes:

- Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales.
- Promueve acciones orientadas al servicio.
- Involucra a los estudiantes en la planeación.

El nivel de conocimiento que tiene el docente en ámbito del liderazgo y comunicación, se pudo constatar que existen dificultades en los siguientes indicadores:

- Promueve acciones orientadas al servicio.
- Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales
- Aplica estrategias cooperativas.
- Involucra a los estudiantes en la planeación.
- Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos.
- Promueve en los estudiantes el interés.
- Vincula a los actores educativos.

Desempeño profesional del docente (análisis global)

En este análisis los resultados obtenidos en el desempeño del profesional, El ámbito donde hubo mayores dificultades fue “La gestión del aprendizaje”, dentro de este ámbito el indicador de la ejecución del proceso de Enseñanza-aprendizaje. Dentro de este indicador la evaluación es donde hubo mayores dificultades, los docentes no utilizan estrategias didácticas encaminadas a organizar, orientación, ejecución y control de la evaluación.

También hubo resultados que demuestran dificultades, en el “ámbito de la gestión legal”, lo docentes no dominan el Plan Decenal de Educación y sus objetivos. En el desempeño profesional en el ámbito de la “Planificación”, se demostró que existen dificultades en el diseño de proyectos con fines educativos y los docentes no incorporan el PAA.

Estos resultados demuestran que existen dificultades en el desempeño de los docentes durante el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje y están en correspondencia con los objetivos planteados en la investigación, de ahí es que se desarrolla la propuesta que estará encaminada a solucionar estas dificultades.

CONCLUSIONES

- De acuerdo a los resultados obtenidos se puede señalar que en lo que concierne al desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, la mayoría de docentes de la Unidad Educativa Rumiñahui presentó dificultad en el conocimiento y manejo de documentos relacionados a las normativas emitidas por del Ministerio de Educación.
- En cuanto al desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular, se puede manifestar que se obtuvo un porcentaje satisfactorio en la mayoría de indicadores, sin embargo, hay inconvenientes en el diseño de proyectos.
- El punto relacionado al desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador, permite concluir que a pesar de que existe buena predisposición a la aplicación adecuada de los planes de clase y del propio proceso de enseñanza por parte de los docentes, se pudo apreciar que en ese ámbito existieron falencias en lo concerniente a la evaluación de los aprendizajes y la falta de estrategias metodológicas actuales para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje en el aula.
- En el ámbito del desempeño profesional referente al liderazgo y comunicación se puede manifestar que el ítem que tuvo un bajo promedio fue el relacionado con la incorporación de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales al proceso educativo.
- Como conclusión global sobre el desempeño profesional del docente se puede decir que a los maestros de la UER les falta reforzar la gestión del aprendizaje con todo lo que implica éste ámbito: Evaluación, estrategias metodológicas, planificación, entre otros.

RECOMENDACIONES

- Realizar talleres o capacitaciones a los docentes de la Institución para reforzar el conocimiento y manejo de los documentos emitidos por el Ministerio de Educación, tales como Plan decenal, Niveles del Sistema Educativo ecuatoriano, LOEI, Reglamento General de Educación y otros
- Se recomienda que para mejorar el desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular, los docentes deben realizar círculos de estudio, talleres o solicitar capacitaciones a entidades del Ministerio de Educación u ONG sobre el diseño de proyectos en el aula, con el propósito de lo que mejorar su preparación académica en este aspecto.
- Realizar talleres o capacitaciones sobre estrategias metodológicas actuales que permitan a los estudiantes ser entes pro activos y capaces de resolver problemas que se les presente en su vida a diario.
- Elaborar estrategias o crear acuerdos de ayuda mutua que conlleven a la participación de todos los actores que intervienen en el proceso educativo, no solo los que se relacionan de manera directa con la institución (profesores, padres de familia y estudiantes) sino también buscar el apoyo de ONG, lo que permitirá a la vez ser referentes de liderazgo y de una comunicación positiva.
- Profundizar los fundamentos teóricos y metodológicos de los docentes que imparten clases en la Unidad Educativa “Rumiñahui”, para que estén en función de un profesional de excelencia y pueda revertir en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

BIBLIOGRAFÍA

- 0547-2012-ED, R. N. (2013). Marco del buen desempeño docente. 17-18. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Significados de estrategias.* . (2012). Recuperado el 11 de abril de 2014, de <http://definicion.de/estrategia/>
- Addine, F. F. (1999). Las formas de organización de la enseñanza en la escuela media general cubana. 25. La Habana, Cuba.
- Artículo. (2012). *www.formación docente.com*. Recuperado el 7 de abril de 2014, de formaciondocente@sep.gog.mx
- Barreiro, L. G. (1991). Características de la capacitación a docentes y dirigentes. La Habana, La Habana, Cuba: CETED.
- Betty. (2 de junio de 2011). *Programa de escuela de calidad*. Recuperado el 10 de abril de 2014, de <http://es.scribd.com>
- Caino, M. A. (1996). La formación docente de nivel medio en América Latina y el Caribe Conferencia Regional sobre políticas y estrategias para la transformación de la Educación Superior. *la formación docente de nivel medio en América Latina y el Caribe*. La Habana, La Habana, Cuba.
- Contreras, J. (2003). *Buenas prácticas.com*. Recuperado el 10 de abril de 2014, de www.practica docente.com
- Documento. (2013). *Agencia Pública de Noticias del Ecuador y Sidamérica*. Recuperado el 10 de abril de 2014, de ["http://www.andes.info.ec/es/sociedad/7666.html](http://www.andes.info.ec/es/sociedad/7666.html)
- Ecuador, M. d. (2006). Plan decenal y su política 2006-2015. Quito, Ecuador.
- Ecuador, M. d. (2010). *Modelo de gestión educativa*. Recuperado el 10 de abril de 2014, de <http://www.educación.gob.ec>
- Ecuador, M. d. (2012). *Marco Legal Educativo*. Recuperado el 11 de abril de 2014, de <http://educacion.gob.ec/wp-content/plugins/download-monitor/download.php?id=2908>
- Ecuador, M. d. (10 de abril de 2014). *Prosperidad para todos*. Recuperado el 10 de abril de 2014, de <http://www.educación.gob.ec>
- Ecuador., M. d. (2011). *Estándares de desempeño profesional docente..* Documento propuesta febrero de 2011, Quito.
- Educación, L. O. (6 de abril de 2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI. Quito, País.
- Educación, M. d. (septiembre de 2010). *Crrículo de Educación General Básica*. Recuperado el 11 de abril de 2014, de : <http://blogdenohorayoscar.blogspot.com/?view=classic>
- Educativo, P. (2014). *Simple Organization*. Recuperado el 10 de abril de 2014, de <http://concepto.de/concepto-de-comunidad/#ixzz2yUYIXCTo>
- Española, D. d. (s.f.). *Diccionario en Español*. (2. edición, Editor) Recuperado el 11 de abril de 2014, de <http://www.rae.es/recursos/diccionarios/drae>
- General, E. (2014). *Definición Educación General*. Recuperado el 10 de abril de 2014, de <http://definicion.de/practica-docente/#ixzz2yUn7T9GS>
- González, H. (2013). *Planificación Educativa*. Recuperado el 16 de mayo de 2014, de <http://www.planificacioneducativa.com>
- Jiménez, A. I. (2014). *buenas tereas.com*. Recuperado el 10 de abril de 2014, de www.buenastareas.com
- Moreno, G. (2009). *La gestión educativa en el ámbito*. Recuperado el 15 de mayo de 2014, de <http://www.ambitodelagestióndel aprendizaje.com>

- Polo, A. T. (2013). *Gestión Educativa*. Recuperado el 10 de abril de 2014, de [http://www.caraxcterísticas de la gestion educativa.com](http://www.caraxcterísticas.de.la.gestion.educativa.com)
- Taba, H. (1978). *Elaboración del currículo*. (T. S.A, Ed.) Recuperado el 11 de abril de 2014, de [http:// www.marcolegaleducativo.com](http://www.marcolegaleducativo.com)
- UNESCO. (2004). *Las tecnologías de la información y las comunicaciones en la formación docente*. Uruguay: TRILCE.
- Villarruel, L. M. (2013). *Comunicación y Liderazgo*. Recuperado el 10 de abril de 2014, de <http://www.monografias.com/trabajos89/comunicacion-motivacion-y-liderazgo/comunicacion-motivacion-y-liderazgo.shtml#ixzz2yWXizbRb>

PROPUESTA

Estrategia pedagógica

ÁMBITO:

1. Legal : _____
2. Planificación Institucional y Curricular: _____
3. Aprendizaje: __X__
4. Liderazgo y Comunicación: _____

PROBLEMA IDENTIFICADO

- El desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, es el aspecto que mayor dificultad se encontró al momento del análisis e interpretación de los datos obtenidos de los instrumentos aplicados a los docentes de la Unidad Educativa Rumiñahui.

NOMBRE DE LA ESTRATEGIA.

“MI BUEN DESEMPEÑO DOCENTE, PERMITE MEJORAR MIS PROCESOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN EL AULA”

OBJETIVO.

Elaborar una estrategia pedagógica para mejorar la preparación profesional de los docentes que imparten clases desde primero a décimo año de Educación General Básica de la Unidad Educativa “Rumiñahui” en el ámbito de la gestión del aprendizaje, mediante talleres activos, dinámicos y prácticos durante el presente año lectivo 2013-2014.

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Actividad N° 1:</p> <p>* Análisis con los docentes sobre los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos de la investigación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Debate con los docentes en reunión metodológica sobre el análisis de los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos de la investigación. 	<ul style="list-style-type: none"> -Computadora. -Infocus. -Materiales impresos. -Pizarrón. 	<p>Participación de los docentes en el análisis de los resultados de los instrumentos aplicados</p>
<p>Actividad N°2:</p> <p>* Planificación de las actividades que se desarrollarán con los docentes en la preparación metodológica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de las actividades que se desarrollarán con los docentes en la preparación metodológica. • Trabajo en quipos. • Los equipos una vez analizados los documentos expondrán y se realizará el debate. 	<ul style="list-style-type: none"> -Pizarrón. -Materiales impresos. 	<p>Valoración de las actividades propuestas</p>
<p>Actividad N° 3:</p> <p>* Análisis de los documentos normativos del Ministerio de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de los siguientes aspectos: <ul style="list-style-type: none"> ✓ -Sistema de objetivos. ✓ Habilidades rectoras por 	<ul style="list-style-type: none"> -Pizarrón. -Documentos normativos. -Computadora. 	<p>Valoración de la exposición y participación en el debate de los</p>

<p>Educación relacionados con la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje en la Educación General Básica. documentos que responden al a la gestión legal</p>	<p>temas del programa.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Métodos de enseñanza propuestos en los temas de la asignatura. ✓ Medios de enseñanza propuestos por tema. ✓ Forma de evaluación. 		<p>expositores.</p>
<p>Actividad N° 4:</p> <p>* Análisis metodológico de la estructura didáctica de los programas de las asignaturas que imparten los profesores muestreados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos en equipos para el análisis de las mallas curriculares. • Debate de los análisis realizados. 	<p>-Materiales impresos de los programas. -Pizarrón.</p>	<p>Participación en los análisis metodológicos que se desarrollaran durante la actividad.</p>
<p>Actividad N°5.</p> <p>* Análisis de las mallas curriculares de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipos. Análisis de los métodos interactivos propuestos. 	<p>-Materiales impresos. -Pizarrón.</p>	<p>Participación en la exposición por equipo y en</p>

<p>las asignaturas que imparten los profesores muestreados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Debate de los análisis realizados. 	<p>-Computadora. -Infocus.</p>	<p>el debate de los asistentes</p>
<p>Actividad N°6.</p> <p>* Métodos interactivos grupales para ser utilizados durante el desarrollo de la clase.</p> <p>* El trabajo grupal en el aula.</p> <p>* Objetivo del trabajo grupal.</p> <p>* Características de los métodos centrados en los alumnos.</p> <p>* Funciones del facilitador.</p> <p>* Tipos de técnicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de las técnicas grupales. • Trabajo en equipos. • Exposición y debate 	<p>-Materiales impresos. -Pizarrón.</p>	<p>Valoración de la participación de los cursistas en la exposición y debate.</p>
<p>Actividad N° 7:</p>			


<p>* El método de aprendizaje significativo.</p> <p>* Características del método de aprendizaje significativo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis del método de aprendizaje significativo. Características. • Debate de los participantes sobre el método de aprendizaje significativo. 	<p>- Pizarrón.</p> <p>-Materiales impresos.</p>	<p>Valoración el análisis de los debates de los participantes.</p>
<p>Actividad N°8</p> <p>* Estrategias de aprendizajes.</p> <p>* Definición de estrategia de aprendizaje.</p> <p>* Características.</p> <p>* Modelación de estrategias de aprendizaje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición de concepto de estrategia de aprendizaje. Características. • Modelación de estrategias de aprendizaje por parte de los asistentes que la desarrollarán durante el desarrollo de las clases. 	<p>- Materiales impresos.</p> <p>-Computadora.</p> <p>-Infocus.</p> <p>- Pizarrón</p>	<p>Valoración sobre el debate de los conceptos de estrategias de aprendizaje.</p> <p>Exposición de las estrategias de aprendizajes.</p>
<p>Actividad N° 9</p> <p>* La evaluación en la clase</p> <p>* La orientación de la evaluación.</p> <p>* Indicadores para la</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos en equipos. Análisis de los tipos de evaluación. • Exposición de los equipos. • Debate sobre las exposiciones. 	<p>- Materiales impresos.</p> <p>-Pizarrón.</p>	<p>Valoración sobre el debate de los tipos de evaluación</p> <p>Exposición de</p>


<p>evaluación.</p> <p>* Desarrollo de la evaluación.</p> <p>* Formas de evaluación.</p> <p>a- La Heteroevaluación o evaluación externa.</p> <p>b- La co evaluación.</p> <p>c- La autoevaluación o la evaluación interna.</p> <p>d- Los trabajos extra clases.</p>			<p>los asistentes</p>
<p>Actividad N°10:</p> <p>* Preparación de una clase por cada asistente teniendo en cuenta los temas impartidos en las actividades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Taller: Exposición de cada clase de los asistentes. • Debate. 	<p>-Computadora.</p> <p>-Infocus.</p> <p>-Materiales impresos.</p> <p>-Pizarrón.</p>	<p>En cada exposición se tienen en cuenta.</p> <p>Exposición de la clase del asistente.</p> <p>Tiempo: 10 minutos.</p> <p>Cumplimiento</p>

			de todo el contenido dado en las actividades metodológicas. Defensa.
<p>Actividad N° 11</p> <p>* Valoración general del desarrollo de la estrategia pedagógica</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración y debate sobre las actividades desarrollada en la estrategia pedagógica. 	<p>- Computadora. -Infocus.</p>	<p>Se realizará un foro con -Opiniones Positiva, negativas e interesante.</p>

ANEXOS

ANEXO 1: Carta de autorización de ingreso al Centro Educativo



 UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

Se autoriza el trabajo en la institución
Carolina Bayo

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


UNGAC EDUCATIVA
RUMINAHUI
DIRECCIÓN

Carolina Bayo
23.12.2013

ANEXO 2: Modelo de instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

ESTADO:		Institución:		Tercera:	
Investigador		Educativa		Investigante	

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:

Publica		Municipal		Particular		Fiscorresional	
---------	--	-----------	--	------------	--	----------------	--

3. Ubicación geográfica:

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

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. Nivel de estudio:

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

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

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

7. Modalidad de trabajo:

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

8. Relación laboral:

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

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

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

ÁMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	VALORACIÓN		
			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 complejidad
1. GESTIÓN LEGAL.	1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretados 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	Adecua 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 disciplinares 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 criterios de desempeño.			

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de Logro de Aprendizaje	
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.11	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	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	3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.			
		3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.			
		3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.			
		3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
	4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.			
		4.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.			
4.3		Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.				
4.4		Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.				
4.5		Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.				
4.6		Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.				
4.7		Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.				
4.8		Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.				
4.9		Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.				
4.10		Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.				
4.11		Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.				
4.12		Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.				
4.13		Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.				

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CICLO			
Investigación	Formación Docente	Formación Alumnos	Nº de observación

DATOS INFORMATIVOS

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
 NÚMERO DE NIÑOS:
 PERÍODOS OBSERVADOS:
 ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA:
 DESTREZA TRABAJADA:
 FECHA:

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

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

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

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

ANEXO 3: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados



**Lcda. Cristina Barajas
DIRECTORA**



**Lcda. Verónica
Loachamín
DOCENTE**



Lcdo. Christian Ampudia
DOCENTE



Lcda. Inés Pito
DOCENTE



**Lcda. Lucía
Toapanta
DOCENTE**



**Lcda. Paola Tipanta
DOCENTE**









